BULETIN INFORMASI

KEPEGAWAIAN

ISSN: 2354-6522
EDISI-10, AGUSTUS 2022

SEBAGAI GARDA TERDEPAN REFORMASI BIROKRASI

RAKORNAS KEPEGAWAIAN 2022 : Provinsi Sulawesi Tengah Raih 2 Penghargaan Terbaik Manajemen ASN Se-Indonesia (BKN Award 2022)

SELAMAT HUT PROKLAMASI KEMERDEKAAN RI KE-77

PENGANTAR REDAKSI

Tabe

Puji syukur kehadirat Allah SWT, Buletin Kepegawaian dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah (BKD Sulteng) kembali terbit dan hadir ditengah-tengah khalayak pegawai Sulteng. Media penyampai informasi umum terkait kepegawaian dan kegiatan internal BKD Sulteng edisi kali ini merupakan terbitan ke 10 sejak diterbitkan pertama kali pada Tahun 2013. Selama ini, sesuai kemampuan anggaran yang ada, buletin ini memang hanya terbit setahun sekali. Suatu kesyukuran, dalam situasi yang terbatas, BKD Sulteng masih bisa secara konsisten menerbitkan buletin ini. Tetap dalam corak dan materi sebagaimana dimaksud sebuah media informasi.

Jauh melandainya kasus covid-19 sejak awal 2022 sangat membantu proses penyusunan buletin ini. Teman-teman penulis sudah kembali bergairah dan memiliki banyak sumber informasi dan inspirasi dalam menyiapkan artikel. Baik bersifat kompilasi, kajian atau analisa, maupun sekedar berita. Aktifitas kegiatan pemerintahan memang sudah jauh lebih dinamis. Ketimbang di 2020 dan 2021. Kebijakan pelonggaran saat ini memungkinkan dilaksanakannya acara yang menimbulkan kerumunan. Dan itu sudah bisa menjadi bahan untuk diwartakan melalui buletin ini.

Bisa tersuguhnya buletin ini juga didorong adanya berbagai peristiwa dan terbitnya beragam regulasi dan kebijakan yang berhubungan dengan manajemen kepegawaian. Seperti kegiatan kekorprian yang begitu massif beberapa waktu terakhir ini. Korpri Sulteng kini sudah tampil lebih aktif. Sejak terbentuknya pengurus baru DPP Korpri Sulteng untuk Masa Bakti 2021 – 2026 pada Nopember 2021. Pelaksanaan berbagai kegiatan internal dan eksternal BKD, termasuk BKN, juga sudah lebih beragam. Kesemuanya sayang jika tidak diinformasikan kepada publik ASN.

Perintah untuk menyelesaikan pegawai non-ASN dilingkungan instansi pemerintah juga menjadi sumber tulisan. Viralnya instruksi dari Menpan RB melalui surat edarannya itu mencetus berbagai pihak untuk meresponnya. Kalangan ASN, tenaga non-ASN sendiri bahkan sampai Anggota DPRD Prov. Sulteng. Ragam tanggapan itu, seperti menulis kajian dengan harapan bisa menjadi solusi. Atau menjadi dasar untuk titian muhibah ke negeri jiran demi mendapatkan sudut pandang lain dalam penyelesaian pegawai non-ASN. Hal lainnya adalah terbitnya aturan terkait penilaian kinerja PNS secara beruntun. Dari kondisi itu, bisa muncul beberapa artikel. Berupa analisa maupun berita. Tentu menarik dan perlu untuk ditampilkan pada Buletin Kepegawaian edisi kali ini.

Prinsipnya, saat covid-19 menggila di 2020 dan 2021, buletin ini bisa tetap hadir. Apatah lagi disaat ini tentu sudah jauh lebih mudah. Demikian kisah yang melatari terbitnya buletin ini. Menjadi pembuka sebelum berselancar mengarungi rubrik buletin. Apapun yang meliputinya, akan menjadi pembelajaran bermanfaat di masa depan. Pasti ada salah dan keliru pada buletin ini. Mohon diinformasikan kepada tim penyusun sebagai input pada penerbitan selanjutnya. Wassalam, semoga bermanfaat.

Tim Penyusun
Buletin Kepegawaian
Edisi 10 Tahun 2022

Pengarah
Asri, SH, M.Si.

Penanggungjawab
Syarifuddin, S.Sos, M.AP.

Koordinator
Mohammad Najib, S.Kom.

Pengolah Data
Djafar
Sandi Gustomo, S.Sos, M.AP.
Widya Sagita, S.Kom.

Administrasi Keuangan
Dwi Astuty, S.AP.
Ince Rahayu, SE.

Administrasi Elektronik
Fernando Kekung, S.Kom.
Nurul Fitri Fatimah, S.Kom, M.Akt.

Sirkulasi (Distribusi)
Suparti
Fitrianingsih, SE.

Penyunting Naskah
Dr. Rahmiwati Habibu, SE, MM

Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sulawesi Tengah
Jl. Dr. S.A.M. Ratulangi No. 63 Palu

Website : bkd.sultengprov.go.id
Alamat email : situsbkdsulteng@gmail.com

INTERNAL
Bidang Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur : MENGELOLA KINERJA ASN PROV. SULTENG MENDUKUNG PENGEMBANGAN KARIER, ... 4
Bidang Mutasi : Proses Kenaikan Pangkat & Pensiun Secara Terpadu Antar Sulteng Raih Penghargaan Terbaik Satu, ... 9
Bidang Formasi Pengadaan dan Informasi Kepegawaian (FPIK) : Terbitkan Buku KTI/Artikel Fungsional BerISSN, ... 11

UTAMA
RAKORNAS KEPEGAWAIAN TAHUN 2022 : Birokrasi Dan Manajemen ASN Di Masa Depan, BKN Award dan Peluncuran Kartu ASN Virtual, ... 13
Walau Diisukan "JBJ", Prov. Sulteng Panen Penghargaan Manajemen ASN (BKN Award 2022), ... 20

DATA
Profil Pimpinan Tinggi (JPT) Baru Prov. Sulteng di 2022, ... 24

MANAJEMEN ASN
Seputar Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, ... 30
PERMASALAHAN DATA PNS PADA DATABASE SISTEM APLIKASI PENGELOLAAN KEPEGAWAIAN (SAPK) BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA, ... 34
TRANSFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DARI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 46 TAHUN 2011 KE PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 2019, ... 37
PENGANGKATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) SEBAGAI AMANAT UNDANG-UNDANG ASN TAHUN 2015, ... 40
MENGENAL PERBEDAAN PNS DAN PPPK, ... 43
PEMANFAATAN APLIKASI DOCUDIGITAL DALAM PENGELOLAAN KENAIKAN PANGKAT PNS, ... 47
Regulasi Yang Mengatur Kenaikan Pangkat Berbasis Digital Dokumen Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, ... 51

FUNGSIONAL
ASN BerAKHLAK BANGGA MELAYANI BAN, ... 53
KUALITAS KIMIAWI BERBAGAI OLAHAN FROZEN FOOD DI PROVINSI SULAWESI TENGAH, ... 56
Tinjauan Atas Pelaksanaan Rapat Koordinasi Teknis (Rakornis) Kepegawaian Provinsi Sulawesi Tengah (Rakornis harus substantif, interaktif, dan implementatif), ... 60
KIPRAH DAN PERAN DOKTER HEWAN INDONESIA DALAM MEMBANGUN NEGERI, ... 65

KORPRI
KORPRI SULTENG : Pengembangan Wawasan Kekorprian di Provinsi Bali, ... 68
PELANTIKAN/PENGUKUHAN DEWAN PENGURUS PROVINSI KORPRI SULAWESI TENGAH MASA BAKTI 2021 – 2026 (Selayang Pandang KORPRI), ... 70
Korpri Sulteng Periode Baru (2021 – 2026) Rapat Kerja Perdana Di Morowali : Menetapkan 30 Program Kerja, ... 75
MUSYAWARAH NASIONAL (MUNAS) IX KORPRI TAHUN 2022, ... 78
Musprov Ke-V KORPRI Sulteng : Dr. Zubair, M.Si., Terpilih Aklamasi Sebagai Ketua Umum Korpri Sulteng Periode 2021 - 2026, ... 80
PENGUKUHAN DEWAN PENGURUS KORPRI KAB. BANGGAI LAUT MASA BAKTI 2021 – 2026, ... 83

SERBA SERBI
DPRD Prov. Sulteng Koordinasi dan Komunikasi (Korkom) Antar Daerah Bidang Manajemen Kepegawaian di BKD Prov. Sulsel : PENYELESAIAN PEGAWAI NON-ASN HARUS MENGAKOMODIR KEPENTINGAN SEMUA PIHAK, ... 86
RAKORNIS KEPEGAWAIAN SE-WILAYAH KERJA KANREG IV BKN MAKASSAR : Prov. Sulteng Terbaik Pertama Tingkat Provinsi Kategori Proses Kenaikan Pangkat (KP) Se-Kanreg IV BKN Makassar, ... 89
3 Organisasi Terkait Profesi ASN Hadir Pada Rapat Fasilitasi Organisasi Profesi ASN 2022, ... 91

REHAT
IN MEMORIAM : **Alm Drs. Moh. Haris** Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, ... 95
Purna Jomblo di 2022, ... 97

STRUKTUR ORGANISASI BKD SULAWESI TENGAH, ... 99

Bidang Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur :

MENGELOLA KINERJA ASN PROV. SULTENG MENDUKUNG PENGEMBANGAN KARIER

Sosialisasi Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah (BKD) pada hari Senin, tanggal 4 Juli 2022 bertempat di Hotel Best Western Plus Coco Palu mengadakan acara sosialisasi terkait dengan kinerja ASN. Kegiatan yang bertajuk Sosialisasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah itu diikuti oleh pejabat pengelola kepegawaian pada perangkat daerah (OPD) lingkup Prov. Sulteng.

Kegiatan sosialisasi dibuka oleh Gubernur Provinsi Sulawesi Tengah yang diwakili oleh Asisten Administrasi Umum Setdaprov Sulteng, Mulyono, SE, M.Ak. Saat membuka acara, Asisten III itu didampingi oleh Kepala BKD Sulteng, Asri, SH, M.Si dan Kepala Kanreg IV BKN Makassar, Agus Setiadi. Dalam laporannya, Kepala Bidang Promosi, Pengembangan, dan Penilaian Kinerja Aparatur sebagai bidang teknis yang menyelenggarakan acara menyampaikan 2 (dua) tujuan pelaksanaan kegiatan ini. Yaitu terlaksananya sosialisasi kinerja bagi pegawai ASN dan memberikan pemahaman terkait pengelolaan kinerja ASN berdasar regualsi terbaru.

Acara sosialisasi menghadirkan dua narasumber. Keduanya dari

Kanreg IV BKN Makassar. Kakanreg Agus Setiadi dan Kasubag Kepegawaian dan Pengelolaan Kinerja Kanreg IV BKN Makassar, Kusnaidi, S.Kom., M.Tr.A.P. Materi pertama yang disampaikan oleh Kakanreg bertemakan ASN Bahagia. Sedang materi kedua oleh Kusnaidi adalah inti dari acara yaitu content dari Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN.

Materi yang disampaikan oleh Kakanreg Agus Setiadi lebih dominan untuk memotivasi ASN agar dalam bekerja selalu menghadirkan Yang Maha Kuasa. Diingatkannya bahwa ASN yang berbahagia adalah ASN yang percaya kepada Ketuhanan Yang Maha Esa dengan cara tidak menjadikan dirinya sebagai Tuhan serta tidak menjadikan makhluk sebagai penolong dan dapat memenuhi janji. Berikutnya adalah bekerjalah dengan hati sehingga menghasilkan output yang menakjubkan, sepenuh hati, dan tuntas. Selain itu, kita ASN harus menjadi pembelajar yang mencari ilmu bukan ijazah agar berintelektual dalam mengambil keputusan. Keputusan yang dilandasi keyakinan pada Tuhan dan dilengkapi dengan ilmu pengetahuan pasti bermanfaat dan terhindar dari kesulitan. ASN modern, terkait manajemen kinerja saat ini, juga harus membuat rencana pekerjaan, kemudian melaksanakan dan secara berkala mengevaluasinya. Dengan itu dapat memenuhi waktu kerjanya dengan disiplin. Terakhir, ASN harus pandai mengelola keuangan sehingga disaat purna nanti bisa menjalani masa pensiun dengan lebih baik dan bahagia.

Materi kedua terkait dengan “Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara” disampaikan oleh Kusnaidi, S.Kom., M.Tr.A.P., selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Pengelolaan Kinerja pada Kantor Regional IV BKN Makassar. Kusnaidi menyampaikan poin-poin penting perbedaan antara PermenPANRB 8/2021 dan PermenPANRB 6/2022. Keduanya adalah regulasi terkait pengelolaan kinerja pegawai.

Perubahan yang pertama adalah pada ruang lingkup pengelolaan. Sebelumnya ruang lingkup pengelolaan kinerja berfokus pada PNS saja, namun pada PermenPANRB 6/2022, ruang lingkup pengelolaan kinerjanya mencakup seluruh ASN yaitu PNS dan PPPK. Perubahan kedua dapat dilihat pada tahapan. Tahapan pertama yaitu perencanaan kinerja. Sebelumnya meliputi perencanaan dan penetapan SKP, sedangkap perencanaan kinerja pada PermenPANRB 6/2022 meliputi penetapan dan klarifikasi ekspektasi. Tahapan kedua adalah Pelaksanaan, Pemantauan, dan Penilaian kinerja pegawai yang meliputi bimbingan dan konseling kinerja, sedangkan pada PermenPANRB

6/2022 meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan, dan pengembangan kinerja pegawai. Tahapan ketiga adalah penilaian kinerja yang meliputi penilaian SKP dan perilaku kerja, sedangkan pada PermenPANRB 6/2022 meliputi evaluasi kinerja pegawai. Tahapan keempat yaitu tindak lanjut hasil penilaian kinerja yang meliputi penghargaan dan sanksi.

Perubahan ketiga dilihat pada perilaku kinerja dimana sebelumnya meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan, sedangkan pada PermenPANRB 6/2022 perilaku kerjanya disesuaikan dengan core value ASN BerAKHLAK yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Perubahan keempat yaitu standar perilaku kerja yang sebelumnya ditetapkan sesuai jenjang jabatan dalam bentuk level, sedangkan pada PermenPANRB 6/2022 panduan perilaku pada core value ASN tanpa pelevelan dan dapat diberikan ekspektasi khusus pimpinan atas perilaku ASN. Perubahan kelima adalah pada format SKP. Pada PermenPANRB 8/2021 terdapat 2 (dua) model SKP yaitu Model Dasar dan Model Pengembangan dengan pendekatan kuantitatif dan SKP adalah rencana kinerja (hasil kerja) saja. Sedangkan pada PermenPANRB No. 6/2022 model SKP menggunakan pendekatan indikator kuantitatif dan kualitatif, serta SKP adalah rencana kinerja yang memuat hasil kerja dan perilaku kerja.

Perubahan keenam adalah pada penilaian kinerja. Pada PermenPANRB No. 8/2021 penilaian kinerja menggunakan rumus matematis, pembobotan cascading direct dan non-direct, serta pembobotan kinerja utama dan tambahan. Sedangkan pada PermenPANRB No. 6/2022 menggunakan kuadran kinerja, metode cascading, dan tanpa ada persyaratan pembobotan tertentu pada kinerja.

Perubahan ketujuh adalah pada PermenPANRB 6/2022 kinerja JF tidak lagi dikaitkan dengan butir kegiatan dan angka kredit. Kemudian untuk ketentuan peralihan, manajemen kinerja pegawai periode bulan Juli sampai bulan Desember tahun 2021 tetap dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Merujuk pada kondisi tersebut, Kusnaidi, berikut BKN sebagai pengelola dan pembina teknis manajemen kepegawaian nasional berharap pengelolaan kinerja ASN di Sulteng semakin baik. Tidak sekedar menjadi persyaratan formal dalam proses kenaikan pangkat, pembinaan jabatan, dan aspek kepegawaian lainnya. Tapi sudah harus menjadi bagian dari pengembangan karier ASN.

Bidang Promosi, Pengembangan, dan Penilaian Kinerja Aparatur

Penyelenggara acara sosialisasi diatas adalah Bidang Promosi, Pengembangan, dan Penilaian Kinerja Aparatur BKD Prov. Sulteng. Populer dikenal sebagai Bidang Pengembangan. Sejak 2021, berdasar Pergub Sulteng No. 42 Tahun 2020, Bidang Pengembangan memang dilimpahi tugas baru mengelola kinerja ASN. Regulasi terakhir mengenai tugas dan fungsi BKD itu memang menambah dua urusan baru kepada Bidang Pengembangan. Pengelolaan kinerja dan proses pemberian reward bagi PNS (satyalancana karyasatya).

Pengelolaan kinerja ASN memang mengalami perubahan yang signifikan. Apalagi dengan terbitnya PermenPANRB No. 6/2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN yang terbaru ini. Regulasi terkait kinerja memang sangat dinamis. Sebelumnya sudah ada PermenPANRB No. 8/2021 Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Belum genap setahun, terbit PermenPANRB No. 6/2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN mengganti PermenPANRB No. 8/2021. Kondisi inilah menuntut Bidang Pengembangan melaksanakan kegiatan sosialisasi diatas.

Selain acara diatas, Bidang Pengembangan juga disibukkan dengan agenda kegiatan lain. Reguler maupun temporer. Hingga pertengahan tahun ini, beberapa kegiatan yang menarik perhatian sebagaimana sosialisasi diatas telah dan akan dilakukan Bidang Pengembangan. Yang telah dilakukan antara lain : pelantikan pejabat fungsional hasil proses penyetaraan jabatan dan proses seleksi terbuka JPT Madya (Eselon I) Sekdaprov Sulteng. Sementara yang direncanakan akan dilakukan dalam waktu dekat adalah pengucapan sumpah janji PNS dan ujian dinas tingkat I dan II.

Pelantikan Pejabat Fungsional (Penyetaraan Jabatan)

Saat pelantikan pejabat struktural (administrator dan pengawas) lingkup Prov. Sulteng akhir April 2022 lalu Bidang ini termasuk bidang yang mengalami perubahan secara signifikan. 3 pejabat struktural pada Bidang ini mengalami pergantian. Jabatan kepala bidang dan 2 jabatan kepala sub bidang. Terdapat 4 jabatan struktural di Bidang ini: Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur, Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan, dan Kepala Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional. Jabatan struktural yang mengalami pergantian pejabat adalah Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur dan Kepala Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional. Untuk jabatan Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan masih dijabat oleh Mohamad Zulmi Fiskana, SH.

Rizal Mohammad Mustaqim, SE.
Kabid Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur

BIDANG Pengembangan kini dipimpin oleh Rizal Mohammad Mustaqim, SE. Menggantikan Kabid sebelumnya Agung Eko Purwoko, S.Sos yang bergeser ke salah satu Kabid di Dinas Perpustakaan & Arsip Prov. Sulteng. PNS promosi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Prov. Sulteng. Manajemen kepegawaian, bagi PNS yang berulangtahun saat valentine day ini, bukan barang baru. Sebelumnya Ia telah lama berkarier di bidang kepegawaian. Saat masih menjadi PNS di Kota Palu. Dengan menduduki jabatan Kasubid Pengadaan hingga Kabid Pengembangan di BKD Kota Palu.

UNTUK jabatan Kepala Sub Bidang Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur kini dijabat oleh Rintowalwio, A.Md. Beliau menggantikan pejabat sebelumnya, Mohamad Ichsan, S.STP, M.Si, yang dipromosi menjabat salah satu Kabid di Satpol PP Prov. Sulteng. Rinto, demikian biasa disapa, adalah PNS domestik BKD dan sehari-harinya bekerja di Bidang Pengembangan. Promosi atau pelantikan yang dialaminya merupakan hal yang spesial. Dan menunjukkan bagaimana kesabaran dan keikhlasan bekerja pasti berujung manis. Selama ini, beliaulah staf utama dari beberapa Kepala BKD yang khusus menangani proses pengelolaan jabatan struktural. Duduk dijabatan ini, membuat Rinto makin bergelut dengan jabatan struktural.

Rintowalwio, A.Md.
Kasubid Promosi Dan Penilaian Kinerja Aparatur
(Analis SDM Aparatur Ahli Muda)

Wahyu Hidayat, S.IP, M.Si.
Kasubid Pembinaan Jabatan Fungsional
(Analis SDM Aparatur Ahli Muda)

JABATAN selanjutnya di Bidang Pengembangan yang terjadi pergantian pejabat adalah Kepala Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional. Kini dijabat oleh Wahyu Hidayat, S.IP, M.Si. Alumni STPDN ini sebelumnya menjabat salah satu Kasubag di Biro Organisasi Setdaprov Sulteng. Jauh sebelum itu, sebelum ke Biro Organisasi, Ia adalah staf di Bidang Pengembangan BKD Sulteng. Penghobi sepak bola ini menggantikan Prihadi Saputro, S.Sos, M.Si. yang dipromosi menjabat Kabid Mutasi BKD Sulteng.

SUB bidang satu lagi, yaitu Sub Bidang Disiplin Dan Penghargaan masih tetap dihuni oleh Mohamad Zulmi Fiscana, SH. Sejak 2017, Ia duduk dijabatan tersebut. Dari namanya Sub Bidang ini terkesan hanya mengurus penjatuhan hukuman disiplin dan pemberian penghargaan. Sejatinya tidak demikian. Urusan perceraian PNS, sumpah janji PNS, termasuk banding hukuman difasilitasi di Sub Bidang ini.

Mohamad Zulmi Fiscana, SH.
Kasubid Disiplin & Penghargaan
(Auditor SDM Aparatur Ahli Muda)

Proses penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional juga terjadi di Bidang Pengembangan. Ketiga jabatan struktural disitu telah bertransformasi ke jabatan fungsional. Sejak akhir Mei 2022. Jabatan Kepala Sub Bidang Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur dan Kepala Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional dijabat oleh pejabat fungsional Analis SDM Aparatur Ahli Muda. Sedangkan Sub Bidang Disiplin Dan Penghargaan dijabat oleh fungsional Auditor SDM Aparatur Ahli Muda.

Demikian dinamisasi yang terjadi dari Bidang Pengembangan. Semoga pengembangan PNS Prov. Sulteng yang menjadi tanggungjawab bidang ini akan semakin baik. Terlebih telah disatuatapkannya pengelolaan kinerja ke bidang ini. Dengan begitu penempatan pejabat akan berbasis rekam jejak kinerja pegawai bersangkutan. Akhirnya pejabat yang terpilih adalah pejabat yang langsung tahu bagaimana mengerjakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Semoga bermanfaat.

Bidang Mutasi :

Proses Kenaikan Pangkat & Pensiun Secara Terpadu Antar Sulteng Raih Penghargaan Terbaik Satu

Layanan Terpadu

Metode yang diterapkan dalam proses kenaikan pangkat dan pensiun di BKD Sulteng ternyata berefek samping. Tidak negatif. Justru memberi spirit untuk bekerja lebih baik lagi. Saat digelar Rapat Koordinasi Teknis (Rakornis) Kepegawaian Se-Kanreg IV BKN Makassar, Prov. Sulteng diganjar penghargaan terbaik I dalam proses Kenaikan Pangkat PNS. Ini tentu prestasi yang membanggakan.

Sekitar dua tahunan ini. BKD Sulteng melalui Bidang Mutasi sebagai bidang teknis pelayanan kenaikan pangkat dan pensiun memang menggunakan sistim terpadu. Pihak BKD Sulteng dan BKN Kanreg IV Makassar bersatu dalam satu titik kumpul saat memproses kenaikan pangkat. Periode April dan Oktober. Ternyata, pola ini mampu mempercepat proses penerbitan persetujuan teknis kenaikan pangkat dan pensiun dari BKN. Karena setiap ada permasalahan atas berkas usul KP dan pensiun yang diajukan bisa segera dilakukan perbaikan.

Berjalannya pola terpadu ini memang didukung oleh kondisi yang sudah ditata dan dijalankan dengan baik sebelumnya. Tentunya berawal dari semakin baiknya pemahaman pengelola kepegawaian di Perangkat Daerah (OPD) dalam mengolah dan menyiapkan berkas usul. Kemudian personel Bidang Mutasi juga semakin baik dalam mereview berkas usul. Baik secara fisik maupun elektronik. Termasuk juga semakin ketat dan tegasnya penjadwalan penerimaan berkas usul dan penolakan atas berkas yang tidak memenuhi syarat.

Hal mendukung lainnya tentunya penggunaan teknologi. SAPK BKN dan Aplikasi Ewako yang dikembangkan oleh Kanreg IV BKN Makassar sangat menunjang berjalan baiknya pola terpadu tersebut. Penggunaan docudigital untuk mempermudah pembacaan dan pengiriman dokumen juga terobosan yang begitu membantu.

Pendek kata, penghargaan yang diterima Prov. Sulteng dari BKN bukanlah barang instant. Tapi melalui proses inovasi kreatifitas dan memakan waktu. Raihan itu adalah hasil dari kerja sama dan kerja cerdas para insan pengelola kepegawaian. Bukan saja di internal BKD tapi juga dari pengelola kepegawaian di OPD. Olehnya prestasi ini patut disyukuri bersama. Dan harus menjadi batu loncatan untuk menghasilkan prestasi dan inovasi layanan kepegawaian lainnya.

Bidang Mutasi

Sekelumit saja. Bidang Mutasi adalah salah satu bidang teknis di BKD Prov. Sulteng. Didalamnya terdiri atas Sub Bidang Kepangkatan, Sub Bidang Mutasi dan Sub Bidang Pemberhentian. Secara umum layanan manajemen ASN yang diberikan Bidang Mutasi antara lain proses kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, ujian penyesuaian ijazah, proses pindah wilayah kerja PNS (mutasi) baik internal maupun eksternal, proses pensiun dan kegiatan lainnya yang terkait.

Pejabat struktural yang mengawaki Bidang Mutasi mengalami perubahan signifikan pasca pelantikan pejabat administrasi pada akhir April 2022 lalu. Dari 4 jabatan struktural, 3 diantaranya mengalami pergantian. Yaitu Kabid Mutasi, Kasubid Mutasi dan Kasubid Pemberhentian. Hanya satu Kasubid yang masih diduduki oleh pejabat lama. Yaitu Kasubid Kepangkatan. Keunikan terjadi, pasca pelantikan itu. Dimana 3 kasubid di Bidang Mutasi kesemuanya dijabat oleh kaum hawa.

Bidang Mutasi kini dipimpin oleh Prihadi Saputro, S.Sos, M.Si. Duda dengan 3 anak ini sebelumnya adalah Kasubid Pembinaan Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan. Jadi beliau mendapat anugerah promosi. Pejabat yang digantikannya adalah Saprudin, S.Sos. Kabid humoris itu bergeser menjabat Sekretaris di Dinas Kelautan dan Perikanan Prov. Sulteng.

Kepala Bidang Mutasi
Prihadi Saputro, S.Sos, M.Si.

Mas Pri, panggilan akrab Kabid Mutasi, membawahi 3 Kasubid. Yang kesemuanya adalah penerus perjuangan Kartini. Kasubid Kepangkatan tetap dijabat oleh Fitriyana, S.STP, M.Si. Kemudian Kasubid Mutasi oleh Susanty, SE. Dan Kasubid Pemberhentian yang diduduki oleh Ratna, S.Sos. Ketiga wanita berjilbab ini adalah PNS di BKD Prov. Sulteng.

Susanty, SE, sebelumnya menduduki jabatan Kasubag Program Keuangan dan Aset BKD Prov. Sulteng. Ia mengisi jabatan Kasubid Mutasi yang kosong ditinggal pensiun pejabat sebelumnya, Rafin, SE. Jabatan Kasubag yang ditinggalkan oleh Ibu yang pernah menjabat Bendahara Pengeluaran BKD ini diisi oleh Achmad Khomaini, S.Kom.

Jabatan Kasubid Pemberhentian kini diemban oleh Ratna, S.Sos. Sebelumnya, Ia menjabat fungsional Analis Kepegawaian Ahli Muda di Subid Pemberhentian. Wanita kelahiran 1977 ini mengisi jabatan kasubid yang kosong sejak pejabat sebelumnya, Harmini, S.Sos, pensiun di 2021.

Penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional yang terjadi di BKD Prov. Sulteng berimbas pula di Bidnag Mutasi. Ketiga jabatan struktural yang didiami oleh ketiga wanita jelita disitu telah beralih ke jabatan fungsional. Sejak akhir Mei 2022. Ketiganya kini menjabat fungsional Analis SDM Aparatur Ahli Muda. Sekaligus sebagai sub koordinator pada subidangnya masing-masing.

Demikian sekilas Bidang Mutasi dengan prestasi gemilangnya. Semoga layanan tersebut memberikan kepuasan bagi para obyek layanan dan menjadi amalan kebaikan sebagai bekal diakhirat kelak. Dan prestasi yang dicapai bisa menjadi pemicu untuk kinerja yang lebih baik lagi.

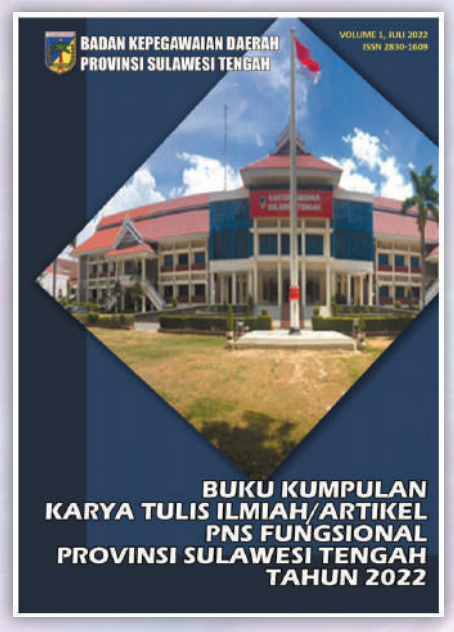
Fitriyana, S.STP, M.Si.
(Kasubid Kepangkatan)

Susanty, SE.
(Kasubid Mutasi)

Ratna, S.Sos
(Kasubid Pemberhentian)

Bidang Formasi Pengadaan dan Informasi Kepegawaian (FPIK) :

Terbitkan Buku KTI/Artikel Fungsional BerISSN



BIDANG teknis lain di BKD Prov. Sulteng selain Pengembangan dan Mutasi adalah Bidang Formasi, Pengadaan, dan Informasi Kepegawaian (PPIK). Membawahi 3 subbidang dengan nama Subbidang Formasi dan Pengadaan, Subbidang Data dan Informasi dan Subbidang Fasilitasi dan Profesi ASN/FPASN. Banyak nama diterakan pada Bidang ini. Dulu akrab dipanggil Bidang Data. Juga pernah Bidang Formasi. Saat ini kadang dipanggil dengan sebutan Bidang Pengadaan.

Sub Bidang Formasi dan Pengadaan memiliki tugas utama menyusun formasi dan melaksanakan proses seleksi pengadaan ASN. Penyusunan kebutuhan aparatur (formasi) dilakukan secara rutin setiap tahun sesuai amanat regulasi yang ada. Sementara pengadaan pegawai baik CPNS maupun PPPK sangat bergantung pada kebijakan Pusat. Tusi yang dilekatkan pada subbid ini juga proses pengangkatan CPNS menjadi PNS (penerbitan SK 100%) dan fasilitasi seleksi penerimaan praja IPDN.

Sub Bidang FPASN dominan mengelola kegiatan atau layanan yang bersifat langsung kepada PNS. Berupa penerbitan Cuti, fasilitasi penerbitan Kartu Identitas Pegawai (Karpeg, Karis dan Karsu), persemayaman pegawai/pensiun wafat plus mengelola kegiatan dari organisasi profesi PNS, seperti Korpri Sulteng, Tapera, BPJS Kesehatan dan Taspen. Termasuk juga memfasilitasi ASN Fungsional.

Sedangkan Sub Bidang Data dan Informasi, populer disebut Data, diberi tugas untuk mengelola data pegawai secara fisik maupun elektronik berikut fasilitasi perbaikan data pegawai. Penyediaan informasi kepegawaian kepada pihak berkepentingan internal maupun eksternal secara manual dan digital juga menjadi tanggung jawab unit kerja ini.

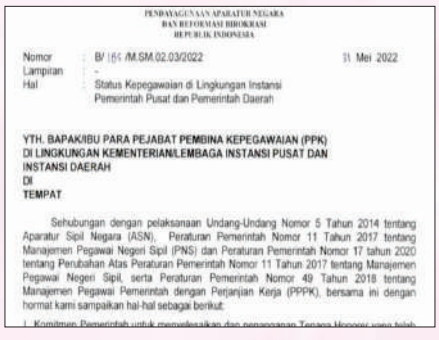
Pejabat struktural yang mengawaki Bidang FPIK saat ini masih tetap sama sejak 2021. Yaitu Kepala Bidang FPIK dijabat oleh Syarifuddin, S.Sos, M.AP. Selanjutnya Kasubid Formasi dan Pengadaan dijabat oleh Moh. Syarif Zamrud, S.Sos, MM. Untuk Kasubid Data dan Informasi diduduki oleh Mohamad Najib, S. Kom. Dan Tauhid Thalib, SE, MM., Kasubid FPASN. Pada pelantikan pejabat struktural Prov. Sulteng terakhir di April 2022 lalu, memang hanya Bidang FPIK yang tidak mengalami perubahan pejabat.

Aktifitas 2022

Aktifitas Bidang FPIK tetap dinamis dalam melaksanakan tusinya. Tugas dan fungsi bersifat rutin dan pelayanan langsung kepada PNS berjalan lancar. Disela-sela itu terdapat pula aktifitas yang menonjol dan populer menyedot perhatian. Juga terdapat terobosan baru berupa penerbitan buku sebagai fasilitasi kepada ASN Fungsional.

Pendataan Tenaga Non ASN

Sub Bidang Formasi dan Pengadaan dengan tugas utama menyusun formasi dan melaksanakan proses seleksi pengadaan ASN cukup menarik perhatian publik saat ini. Utamanya publik pegawai. Lebih khusus lagi para pegawai non ASN. Ini disebabkan adanya Surat Edaran dari KemenpanRB. Yaitu SE Menpan RB No. B/185/M.SM.02.03/2022 Tanggal 31 Mei 2022 yang meminta dilakukannya penyelesaian terhadap pegawai non-ASN (penghapusan Tenaga Honorer) dan tidak lagi mengangkat pegawai non-ASN, dengan batas waktu sampai 28 November 2023. Surat itu kemudian disusul lagi pada 22 Juli 2022. Yang menjabarkan proses teknis dari pelaksanaan pendataan pegawai non ASN.



PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : B/185 /M.SM.02.03/2022 31 Mei 2022
Lampiran : -
Hal : Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah

YTH. BAPAK/IBU PARA PEJABAT PEMBINA KEPEGAWAIAN (PPK)
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN/LEMBAGA INSTANSI PUSAT DAN INSTANSI DAERAH
DI
TEMPAT

Sehubungan dengan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), bersama ini dengan hormat kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Komitmen Pemerintah untuk menyelesaikan dan penanganan Tenaga Honorer yang telah

MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : B/[illegible]/M.SM.01.00/2022 — 22 Juli 2022
Lampiran : 2 (dua) berkas
Hal : Pendataan Tenaga Non ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah

Yth.
1. Para Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Instansi Pusat;
2. Para Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Instansi Daerah;
di
Tempat

Menindaklanjuti surat Menteri PANRB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022, tanggal 31 Mei 2022, hal status kepegawaian di lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Daerah sebagai tindak lanjut pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK yang mewajibkan status kepegawaian di lingkungan Instansi Pemerintah terdiri dari 2 (dua) jenis kepegawaian, yaitu PNS dan PPPK sampai dengan tanggal 28 November 2023, bersama ini dengan hormat kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya surat tersebut di atas dimaksudkan untuk mengingatkan para Pejabat Pembina Kepegawaian bahwa sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, guna mendorong setiap Instansi Pemerintah melakukan penataan Pegawai Non-ASN yang berada dan telah diangkat di lingkungan Instansi masing-masing guna mewujudkan kejelasan status, karier dan kesejahteraan pegawai yang bersangkutan.
2. Dalam hal ini, Pegawai Non-ASN yang telah bekerja di lingkungan Instansi Pemerintah yang berstatus sebagai Non-ASN sesuai dengan Pasal 99 ayat (2) yang menyebutkan bahwa Pegawai Non-PNS dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diangkat menjadi PPPK apabila memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.
3. Oleh sebab itu, setiap Pejabat Pembina Kepegawaian agar melakukan pemetaan pegawai Non-ASN di lingkungan Instansi masing-masing dan bagi yang memenuhi syarat dapat diikutsertakan/diberikan kesempatan mengikuti seleksi Calon PNS maupun PPPK, dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. Berstatus Tenaga Honorer Kategori II (THK-II) yang terdaftar dalam database Badan Kepegawaian Negara dan Pegawai Non-ASN yang telah bekerja pada Instansi Pemerintah.
   b. Mendapatkan honorarium dengan mekanisme pembayaran langsung yang berasal dari APBN untuk Instansi Pusat dan APBD untuk Instansi Daerah, dan bukan melalui mekanisme pengadaan barang dan jasa, baik individu maupun pihak ketiga.
   c. Diangkat paling rendah oleh pimpinan unit kerja.
   d. Telah bekerja paling singkat 1 (satu) tahun pada tanggal 31 Desember 2021.
   e. Berusia paling rendah 20 (dua puluh) tahun paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada 31 Desember 2021.
4. Pendataan Pegawai Non-ASN ini dimaksudkan untuk melakukan pemetaan dan mengetahui jumlah Pegawai Non-ASN di lingkungan Instansi Pemerintah baik Instansi Pusat maupun Pemerintah Daerah.
5. Untuk pemetaan Tenaga Non-ASN sebagaimana tersebut di atas, diharapkan kepada para Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melakukan langkah-langkah:
   a. Melakukan inventarisasi data Pegawai Non-ASN sesuai dengan ketentuan pada angka 3 dan menyampaikan data dimaksud ke Badan Kepegawaian Negara paling lambat tanggal 30 September 2022 sebagaimana lampiran I dan lampiran II.
   b. Penyampaian data Pegawai Non-ASN harus disertai dengan Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak (SPTJM) yang ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
   c. Perekaman data Pegawai Non-ASN harus menggunakan aplikasi yang telah disiapkan oleh Badan Kepegawaian Negara.
   d. Bagi Pejabat Pembina Kepegawaian yang tidak menyampaikan data Pegawai Non-ASN sebagaimana tersebut pada huruf a, b dan c dianggap dan dinyatakan tidak memiliki Tenaga Non-ASN.
   e. Selanjutnya untuk kelancaran pemetaan data Pegawai Non-ASN, agar kiranya para Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara dalam pelaksanaannya.

Demikian untuk menjadi perhatian dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Plt. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi,

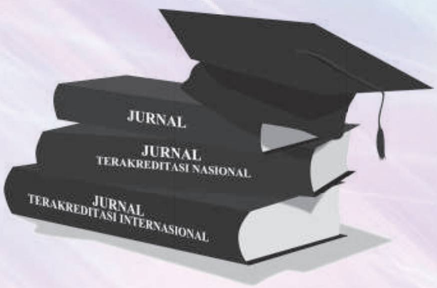
Moh. Mahfud MD

Tembusan:
1. Presiden R.I.;
2. Kepala BPKP;
3. Kepala BKN.

Permintaan pusat ini jelas menyibukkan Bidang FPIK. Tidak hanya dalam proses teknis. Tapi juga dalam menyusun model kebijakan penyelesaian pegawai non ASN di Prov. Sulteng yang akan diusulkan ke Pusat. Tentunya pola penanganan yang mampu memberi kebaikan bagi semua pihak. Bagi 3 jenis ketenagaan, satpam, kebersihan dan supir, masih diakomodir dengan pola outsourcing. Berkaca dengan hasil perjalanan ke BKD Sulsel, maka perusahaan daerah bisa dilibatkan dalam hal ini. Yang masih menjadi pertanyaan besar adalah perlakuan kepada pegawai non ASN teknis administrasi. Terlebih mereka yang secara umur dan kualifikasi pendidikan tidak bisa diikutkan dalam perekrutan CPNS atau PPPK. Semoga Subbid Formasi dan Pengadaan bisa mendapatkan formula yang tepat untuk hal itu.

Buku Kumpulan KTI/Artikel

Aktifitas lain dari Bidang FPIK adalah terbitnya Buku Kumpulan Karya Tulis Ilmiah/Artikel PNS Fungsional Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2022. Suatu hal baru yang dilakukan oleh BKD Prov. Sulteng melalui Subbid FPASN. Buku ini diterbitkan sebagai fasilitasi terhadap ASN Fungsional. Dimaklumi, karier mereka ditunjang melalui pengumpulan angka kredit dan salah satu jalurnya adalah dengan membuat Karya Tulis Ilmiah (KTI) dan atau menyusun Artikel. Buku inilah yang menjadi dokumentasi dan bukti dari penyebarluasan tulisan tersebut.



Buku setebal 60 halaman ini berisikan 3 KTI dan 6 Artikel. Dan sudah dilengkapi dengan nomor ISSN 2830-1609. Adanya nomor ISSN ini menaikkan bobot penilaian buku tersebut, bisa jadi setara jurnal. Dengan begitu poin yang bisa didapat oleh PNS Fungsional bersangkutan bisa semakin besar.

Diharapkan adanya buku ini akan memotivasi PNS Fungsional lebih giat menulis dan mendapat kemudahan dalam mendapatkan angka kredit bagi pengembangan karier kepegawaiannya. Jika animo menulis semakin ramai maka diharapkan buku ini di masa datang bisa naik status sebagaimana jurnal dilingkungan akademisi.

Profil PNS Prov. Sulteng Juni 2022

Tahun lalu, Bidang FPIK, pada Subbid Data dan Informasi disibukkan dengan Pemutakhiran Data Mandiri ASN (mySAPK) Tahun 2021. Pada 2022 ini sebagian gawean itu masih dilanjutkan. Khususnya verifikasi pada tahap akhir. Urusan terakhir sebelum Buletin ini naik cetak adalah dirilisnya profil PNS Prov. Sulteng untuk semester I Juni 2022.

Demikian sekelumit aktifitas Bidang FPIK, diluar rutin dan terbaru. Sebagai pengingat bahwa pada setiap kinerja ada pihak lain yang berkontribusi dan perlu mendapat apresiasi. Serta pembelajaran untuk bekerja lebih baik lagi dimasa datang. Dan untuk berbagi informasi dan pengalaman demi memacu bergerak cepatnya Sulteng mencapai kemajuan dan kesejahteraan. Semoga bermanfaat.

KEADAAN PROFIL KEPEGAWAIAN PROVINSI SULAWESI TENGAH
JUNI 2022 (SEMESTER I THN 2022)

Informasi Kepegawaian BKD Provinsi Sulawesi Tengah

PEGAWAI PER JENIS KELAMIN

NO.	URAIAN	JENIS KELAMIN				TOTAL
		PRIA	%	WANITA	%	
1	PROV. SULTENG	5558	47,67%	6101	52,33%	11659

PEGAWAI BERDASAR GOLRU PER JENIS KELAMIN

NO.	GOLRU	JENIS KELAMIN				TOTAL
		PRIA	%	WANITA	%	
1	I/a	2	0,02%	1	0,01%	3
2	I/b	8	0,07%	1	0,01%	9
3	I/c	16	0,14%	3	0,03%	19
4	I/d	18	0,15%	3	0,03%	21
5	II/a	89	0,76%	39	0,33%	128
6	II/b	252	2,16%	167	1,43%	419
7	II/c	196	1,68%	146	1,25%	342
8	II/d	398	3,41%	158	1,36%	556
9	III/a	553	4,74%	590	5,06%	1143
10	III/b	745	6,39%	828	7,10%	1573
11	III/c	676	5,80%	901	7,73%	1577
12	III/d	1050	9,01%	1637	14,04%	2687
13	IV/a	810	25,46%	918	7,87%	1728
14	IV/b	673	5,77%	647	5,55%	1320
15	IV/c	51	0,44%	43	0,37%	94
16	IV/d	21	0,18%	16	0,14%	37
17	IV/e	0	0,00%	3	0,03%	3
TOTAL		5558	47,67%	6101	52,33%	11659

NO.	GOLRU	JENIS KELAMIN				JUMLAH
		PRIA	%	WANITA	%	
1	I	44	0%	8	0,1%	52
2	II	935	8%	510	4%	1445
3	III	3024	26%	3956	34%	6980
4	IV	1555	13%	1627	14%	3182
TOTAL		5558	47,67%	6101	52,33%	11659

PEGAWAI BERDASAR PENDIDIKAN PER JENIS KELAMIN

NO.	PDDKN	JENIS KELAMIN				TOTAL
		PRIA	%	WANITA	%	
1	SD	26	0,22%	4	0,03%	30
2	SMP	28	0,24%	4	0,03%	32
3	SMA/SMK	1082	9,28%	552	4,73%	1634
4	D.I	11	0,09%	11	0,09%	22
5	D.II	12	0,10%	19	1,12%	31
6	D.III	204	1,75%	478	4,10%	682
7	SI / D.IV	3184	27,31%	4075	34,95%	7259
8	S2	985	8,45%	945	8,11%	1930
9	S3	26	0,22%	13	0,11%	39
TOTAL		5558	47,67%	6101	52,33%	11659

NO.	PDDKN	JENIS KELAMIN				TOTAL
		PRIA	%	WANITA	%	
1	DSR & MNGH	1136	9,74%	560	4,80%	1696
2	DIPLOMA	227	1,95%	508	4,36%	735
3	TINGGI	4195	35,98%	5033	43,17%	9228
TOTAL		5558	47,67%	6101	52,33%	11659

REKAP PEGAWAI BERDASAR JENJANG JABATAN

NO.	JABATAN	JENIS KELAMIN				TOTAL
		PRIA	%	WANITA	%	
1	STRUKTURAL	586	5,03%	459	3,94%	1045
2	FUNGSIONAL	2761	23,68%	3663	31,42%	6424
3	PELAKSANA	2211	18,96%	1979	16,97%	4190
TOTAL		5558	47,67%	6101	52,33%	11659

Catatan :
RINCIAN BIDANG JABATAN FUNGSIONAL :

BIDANG PENDIDIKAN	4825	GURU	4781
		PENGAWAS	44
BIDANG KESEHATAN			995
BIDANG TEKNIS LAINNYA			604
TOTAL FUNGSIONAL			6424

PROFIL JABATAN STRUKTURAL (Non KTU SMA/SMK)

NO.	ESS	FORMASI	TERISI	LOWONG
1	I.b	1	0	1
2	II.a	43	43	0
3	II.b	10	10	0
4	III.a	211	211	0
5	III.b	90	90	0
6	IV.a	845	689	156
7	IV.b	2	2	0
TOTAL		1202	1045	157

PROFIL JENIS KELAMIN PEJABAT STRUKTURAL

NO.	ESS	TERISI	P	W	JMLH
1	I.b	0	0	0	0
2	II.a	43	31	12	43
3	II.b	10	10	0	10
4	III.a	211	138	73	211
5	III.b	90	56	34	90
6	IV.a	689	350	339	689
7	IV.b	2	1	1	2
TOTAL		1045	586	459	1045

NO.	ESS	P	W	JMLH
1	I	0	0	0
2	II	41	12	53
3	III	194	107	301
4	IV	351	340	691
TOTAL		586	459	1045

PROFIL PENDIDIKAN PEJABAT STRUKTURAL

NO.	PDDKN	ESS. I	ESS. II	ESS. III	ESS. IV	JMLH
1	SMA/SMK	0	0	0	5	5
2	D I - D III	0	0	0	2	2
3	S1 / D IV	0	6	61	318	385
4	S 2	0	39	223	353	615
5	S 3	0	8	17	13	38
TOTAL		0	53	301	691	1045

RAKORNAS KEPEGAWAIAN TAHUN 2022 : Birokrasi Dan Manajemen ASN Di Masa Depan, BKN Award dan Peluncuran Kartu ASN Virtual

Badan Kepegawaian Nasional (BKN) Kamis, 21 Juli 2022 lalu menyelenggarakan Rakornas Kepegawaian Tahun 2022. Gawean tahunan instansi pengelola manajemen kepegawaian nasional itu dilaksanakan di salah satu hotel di Kota Batam Prov. Kepulauan Riau (Kepri). Rakornas terakhir, di Tahun 2021 dilaksanakan di Kota Denpasar Prov. Bali.

Rakornas Kepegawaian Tahun 2022 yang dibuka langsung oleh Plt. Kepala BKN, Bima Haria Wibisana itu mengusung tema BIROKRASI DAN MANAJEMEN ASN DI MASA DEPAN. Demi memperluas partisipan, rakornas berjalan secara hybrid. Daring dan luring. Secara daring diikuti pejabat pengelola kepegawaian dari seluruh Indonesia via zoom metting dan disiarkan pula secara live melalui youtube. Sementara yang hadir langsung di rakornas umumnya adalah pejabat utama pengelola kepegawaian instansi pusat dan daerah se-Indonesia. Rapat berlangsung dengan tetap menerapkan protokol kesehatan covid-19. Analis SDM Aparatur Ahli Muda BKD Prov. Sulteng, Tauhid Thalib, berkesempatan hadir langsung mengikuti rakornas. Sebagai perwakilan dari Pemda Prov. Sulteng.

Sekretaris KemenpanRB, partner BKN dalam mengelola ASN, Gubernur Kepri dan Wawali Batam berkesempatan hadir dan memberi sambutan pengantar saat pembukaan acara rakornas. Kedua pimpinan daerah setempat itu sangat bersyukur ditunjuknya Batam sebagai tempat pelaksanaan rakornas. Karena sangat membantu proses pemulihan ekonomi dan sosial budaya daerah pasca bencana covid-19.

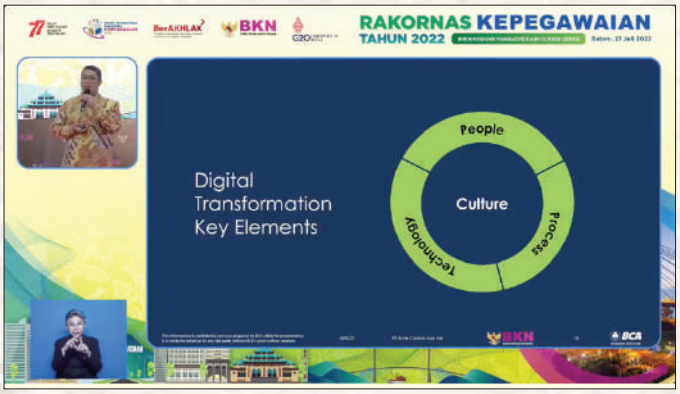
Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Badan Kepegawaian Nasional Bima Haria Wibisana, saat membuka rakornas

mengatakan bahwa pemilihan tema rakornas sejalan dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan yang sangat cepat. Sehingga birokrasi yang adaptif perlu dipercepat pembangunannya untuk mengikuti perubahan dan perkembangan zaman. Ia berharap melalui rakornas ini terbentuk kolaborasi yang kohesif dan sharing of knowledge terkait birokrasi dan manajemen ASN di masa depan. Karena “persamaan persepsi dalam implementasi manajemen ASN akan berdampak dalam pelayanan publik yang baik bagi masyarakat”. Untuk itu pembicara yang dihadirkan berasal dari elemen yang memiliki inisiatif maju terkait manajemen aparatur.

Menurut PNS yang telah beralih ke JF Analis Kebijakan Ahli Utama ini, perkembangan teknologi dan perubahan paradigma masyarakat dengan literasi digital yang tinggi serta kebutuhan perubahan birokrasi dan administrasi pemerintahan yang ramping dan ideal menuntut adanya penyusunan sistem kerja bagi

pegawai agar semakin efisien dan efektif. “Tuntutan penyediaan layanan yang cepat, profesional, juga menjadi ekspektasi masyarakat. Birokrasi pemerintahan yang dikembangkan juga harus menjawab kebutuhan masyarakat,” katanya.

Sesuai tema yang diusung, sebagaimana disampaikan Kepala BKN, pembicara yang hadir berasal dari pihak atau lembaga yang mencerminkan dan mengunggah semangat untuk menjemput masa depan manajemen ASN Indonesia. Narasumber yang hadir di rakornas umumnya berasal dari korporasi. Pembicara dari pemerintahan hanya internal BKN dan MenpanRB. Pihak korporasi yang menyampaikan best practice sumber daya aparatur mereka adalah Bank Central Asia (BCA), PT. Grab Indonesia, dan PT. Pegadaian (persero). Untuk lebih lengkap memotivasi juga tampil motivator terkenal Ary Ginanjar Agustian founder ESQ Leadership Center.



Rakornas berjalan penuh kegembiraan. Selain pemateri yang handal dan milenial dengan topik yang menarik juga dipengaruhi oleh host acara yang piawai membawa acara. Dalam hal ini komika nasional Akbar And Friend (stand up comedy). Paham jika rakornas berlangsung di tanah melayu dengan tradisi pantun yang kental, sejak awal acara, Akbar memancing dengan pantun jenaka untuk menyegarkan suasana. Trik ini berhasil, dan seluruh jalannya acara pun dihujani dengan ragam pantun yang membuat rakornas seru dan mengasyikkan. Tidak berkesan seperti rapat umumnya yang monoton dan membosankan.

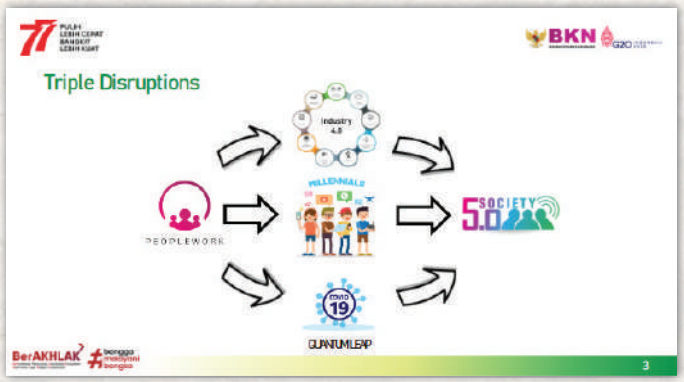
Saat rakornas, selain mendapatkan pencerahan ilmu dan motivasi, juga diselenggarakan 2 item acara yang menarik pula. Pengumuman instansi terbaik se-Indonesia dalam layanan manajemen kepegawaian pada berbagai kategori (BKN Award) dan peluncuran kartu ASN virtual.

Pelaksanaan rakornas disemarakkan pula dengan hadirnya beberapa stand lokal maupun nasional dari berbagai instansi dan korporasi. Mereka menampilkan aneka ragam data dan informasi terkait manajemen ASN serta produk barang jasa yang terkait dengan ASN. Disertai dengan games dan hadiah yang menarik peserta untuk berkunjung.

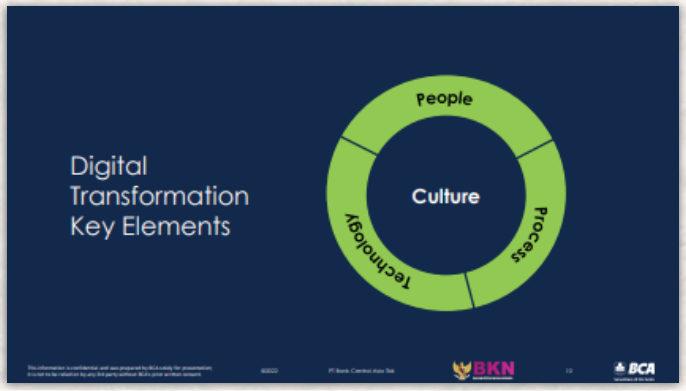
Ringkasan Materi

Rini Widyantini, Sekretaris Kementerian PANRB, menyampaikan materi dari Kemenpan RB. Terungkap, pemerintah Indonesia telah melaksanakan transformasi organisasi, SDMA, dan sistem kerja untuk mewujudkan birokrasi dan pelayanan publik yang kompetitif dan berkelas dunia. Transformasi tersebut salah satunya ditunjukkan melalui penyederhanaan struktur organisasi di 96 kementerian atau lembaga. Juga telah diterbitkan pertimbangan tertulis penyederhanaan struktur organisasi di 32 Provinsi.

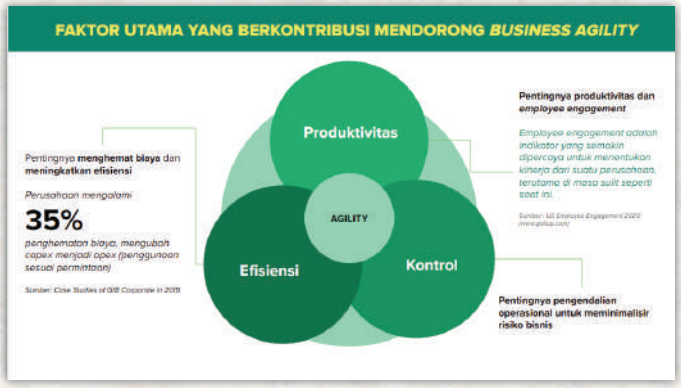
Kolaborasi teknologi (industri 4.0), berikut kondisi alam dan milenial dalam membangun sistem manajemen yang handal juga menjadi sorotan dalam Rakornas Kepegawaian 2022. Kesemuanya akan mempengaruhi manajemen ASN masa depan. Bima Haria Wibisana, PLT Kepala BKN mendapati, ketiga hal tersebut mendorong terjadinya digitalisasi pekerjaan, pergeseran lokasi kerja menjadi work from anywhere (WFA), dan interaksi antarpekerja yang melandai karena transformasi struktur organisasi.



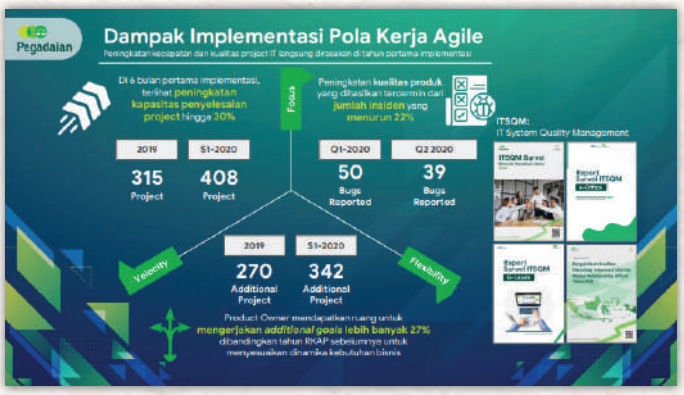
Rakornas Kepegawaian 2022 turut memberikan insight berupa benchmarking ke sektor swasta dan BUMN. 3 lembaga dihadirkan saat itu. BCA, Grab dan Pegadaian. Dari BCA hadir Fransiscus Kaurrany, IT Executive Vice President BCA. Ia mewajibkan kesiapan untuk menghadapi perubahan dimasa depan. Juga menunjukkan pentingnya inovasi dan penggunaan teknologi dalam pelayanan publik. Dikatakannya, dari ketiga elemen kunci transformasi disemua lini menghadapi masa depan, tetap yang utama adalah orang alias SDM. Karena merekalah yang menciptakan dan menjalankan proses serta memilih teknologi yang tepat untuk itu. Mindset menjadi titik sentral agar semuanya berjalan baik.



Fini Margarina, Head of People Operation Grab Indonesia, hadir secara daring saat menyampaikan materi dari PT. Grab Indonesia. Ia juga memberikan pandangannya mengenai pergeseran lokasi kerja di masa depan karena kemajuan teknologi. Kehadiran layanan semacam Grab adalah dampak dari pola kerja masa kini dan akan datang. Serta kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang begitu cepat disemua ranah. WFH (work from home) atau WFA (work form anywhere) hanya masalah waktu akan sampai juga di birokrasi pemerintahan. Sesuai tugas fungsi yang memungkinkan dengan itu. Jadi, diperlukan organisasi bisnis yang lincah ramping nan terkontrol (business agility).



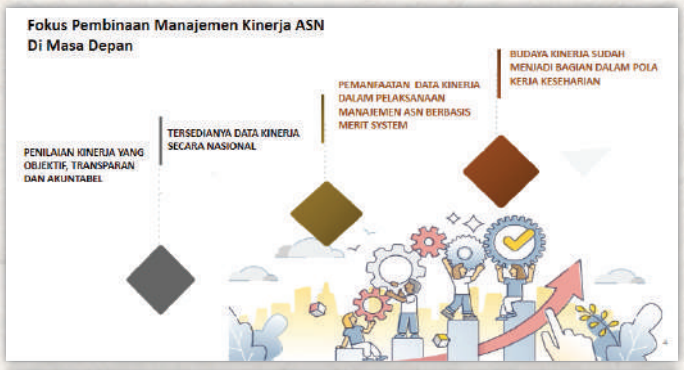
Pemateri dari BUMN adalah Muhammad Ananda Rizky Putra, Manager of PMO PT. Pegadaian Persero. Kebetulan wakil milenial dalam Rakornas itu. Dia menunjukkan pentingnya perubahan mindset dalam melakukan transformasi bisnis dan pelayanan publik. Dipaparkannya pula dampak dari implementasi pola kerja agile dan lingkungan kerja yang mengasyikkan di Pegadaian.



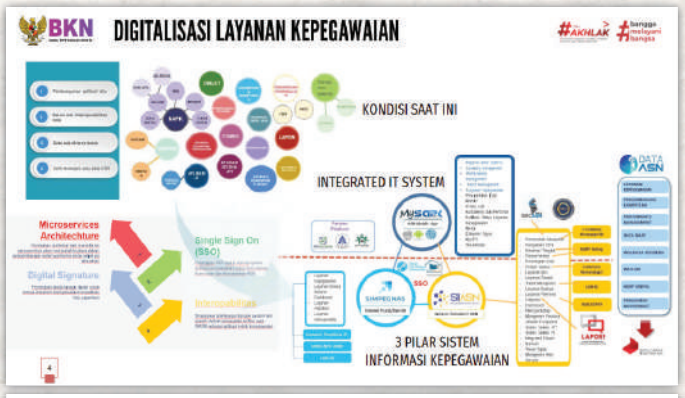
Materi internal dari BKN disampaikan secara panel oleh 4 pembicara. 3 dari kedeputian dan 1 oleh sekretariat. Sekretaris Utama BKN menyampaikan SE

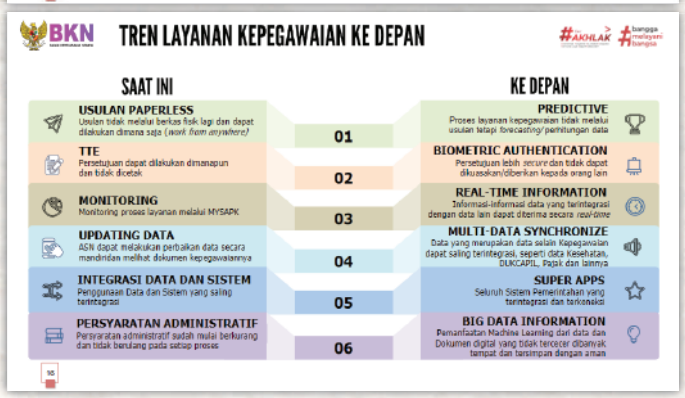
Kepala BKN Nomor 14 Tahun 2022 tentang Nilai–Nilai Core Values ASN BerAKHLAK dan Perwujudan Perilaku Insan BKN di Lingkungan BKN. Sebagai tindak lanjut dari instruksi Presiden tentang ASN Berakhlak. Diharapkan ini bisa ditindaklanjuti dan diadopsi oleh instansi daerah yang belum memiliki panduan perilaku bagi ASN dilingkungannya. Tentunya disesuaikan dengan kultur setempat.

Kedeputian pembinaan manajemen kepegawaian memaparkan fokus pembinaan manajemen kinerja ASN dan kompesasi di masa depan. Disampaikan langsung oleh Deputi PMK, Haryomo Dwi Putranto.

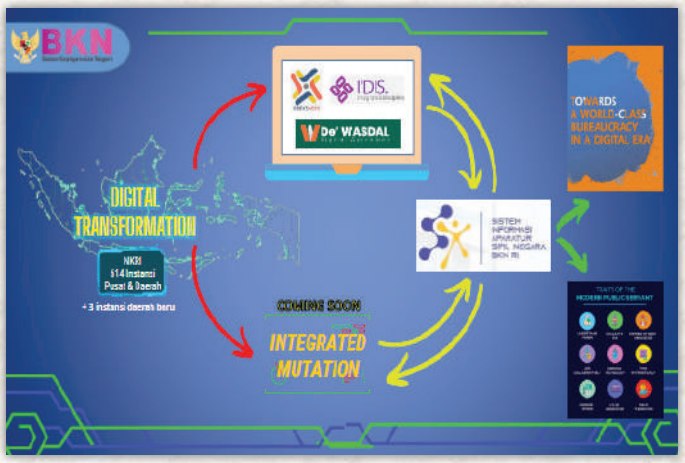


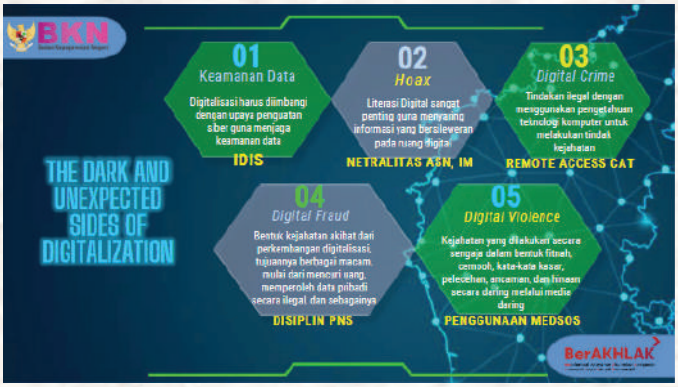
Suharmen, Deputi Sistim Informasi Kepegawaian (Sinka) menyampaikan materi tentang Transformasi Digital Manajemen ASN. Ia menyampaikan antara lain digitalisasi layanan kepegawaian dan trend layanan kepegawaian ke depan. Olehnya diperlukan kesiapan dari semua pemangku kepentingan di internal maupun eksternal instansi pengelola kepegawaian nasional.





Deputi Pengawasan dan Pengendalian (Wasdal), Otok Kuswandaru, menyampaikan materi "Menyongsong Masa Depan Pengawasan Dan Pengendalian Dalam Ekosistem Digital". Disitu deputi berpendidikan Doktoral ini menguraikan mekanisme wasdal. Utamanya dalam memastikan NSPK, norma standar prosedur dan kriteria dalam manajemen ASN tetap berjalan sesuai koridor walau di era digital yang penuh disrupsi. Juga disampaikan sisi gelap dan tidak terduga yang perlu diantisipasi dari digitalisasi layanan kepegawaian.





BKN Award

Sebagaimana sudah berlangsung sejak 2011, BKN Award kembali digelar pada Rakornas kali ini. BKN Award bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada pengelola kepegawaian yang melaksanaan pengelolaan ASN sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK). Sekaligus untuk mendorong adanya terobosan dan inovasi di bidang manajemen kepegawaian atau ASN.

Tahun ini, penganugerahan tertinggi atas layanan manajemen ASN se-Indonesia ini diberikan dalam 7 kategori. Perencanaan kebutuhan dan mutasi kepegawaian, penilaian kompetensi, implementasi penerapan manajemen kinerja, special mention pilot project SIASN, special mention komitmen peningkatan pelayanan kepegawaian BKN, penerapan pemanfaatan data sistem informasi dan CAT, dan implementasi manajemen ASN terbaik.

BKN Award, dalam 7 kategori itu diberikan kepada instansi, lembaga dan pemerintah daerah se-Indonesia dalam berbagai klasifikasi. Yaitu kementerian tipe besar dan kecil, non kementerian tipe besar dan kecil, provinsi tipe besar dan kecil, dan pemerintah kota tipe besar, sedang dan kecil. Untuk pemerintah kabupaten, dibagi secara geografis. Kabupaten wilayah barat tipe besar dan kecil, wilayah tengah tipe besar dan kecil dan wilayah timur tipe besar dan kecil. Provinsi Sulawesi Tengah termasuk dalam provinsi tipe besar.

Prov. Sulteng patut berbangga dalam perhelatan Rakornas kali ini. BKN, selaku instansi teknis pembinaan manajemen ASN nasional mengakui kinerja Prov. Sulteng melalui BKD Prov. Sulteng dalam mengelola dan memberikan layanan kepegawaian. Prov. Sulteng memborong sekaligus 2 penghargaan BKN Award. Terbaik 2 Kategori Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian dan Terbaik 3 Kategori Penerapan Pemanfaatan Data Sistem Informasi Dan CAT.

Tidak hanya Pemprov. Sulteng. 4 Kabupaten di Sulteng juga meraih award. Yaitu Buol, Donggala, Sigi dan Morowali. Kab. Buol meraih Terbaik 5 Kategori Penilaian Kompetensi. Kab. Donggala Terbaik dalam kategori Special Mention Komitmen Peningkatan Pelayanan Kepegawaian BKN.

Kab. Sigi dan Kab. Morowali mendapat award pada kategori yang sama. Kab. Sigi Terbaik 2 Penerapan Pemanfaatan Data Sistem Informasi Dan CAT (Pemkab Wilayah Tengah Tipe Besar). Sedang Kab. Morowali Terbaik 2 Penerapan Pemanfaatan Data Sistem Informasi Dan CAT (Pemkab Wilayah Tengah Tipe Kecil).

Prestasi ini merupakan sejarah baru bagi BKD Prov. Sulteng. Baru kali ini, sejak BKN Award dimulai pada 2011, Prov. Sulteng meraih hasil demikian. Menembus provinsi papan atas dalam layanan kepegawaian terbaik Se-Indonesia. Hebatnya lagi bahkan langsung dalam dua kategori. Raihan itu menjadikan Prov. Sulteng setara dengan provinsi lain di Indonesia yang sudah menjadi langganan BKN Award.

Demikian sekelumit informasi dan gambaran dari pelaksanaan Rakornas Kepegawaian Tahun 2022. Tentu banyak hal yang bisa dipetik sebagai pengetahuan dan pengalaman. Seperti prediksi birokrasi dan manajemen ASN masa depan, model pengelolaan manajemen SDM korporasi, harapan publik akan ASN masa depan, pola teknis manajemen ASN masa depan oleh BKN, panduan

prilaku ASN berAkhlak, termasuk juga model pelaksanaan rapat sejenis jika dilakukan di daerah.

Rakornas 2022, bagi Prov. Sulteng, utamanya BKD Sulteng, menimbulkan konsekwensi baru. Prestasi yang dicapai dengan 2 award tersebut memang membahagiakan nan membanggakan. Dibalik itu, menuntut pengelola kepegawaian secara institusi dan personal disemua jenjang untuk bekerja lebih baik lagi. Masyarakat akan melihat dan menilai korelasi award dengan fakta layanan yang diberikan BKD Sulteng. Olehnya kerja keras dan kerja cerdas masih terus dibutuhkan. Bukan sekedar mempertahankan tapi untuk berprestasi lebih baik lagi.

Pendek kata, birokrasi dan manajemen ASN masa depan tetap ditentukan oleh pola dan sikap budaya kerja ASN saat ini. Perubahan kearah yang lebih baik dari ASN saat ini harus segera dimulai. Meminjam motivasi Ary Ginanjar saat di rakornas, Ayo Bos, Tobat Bos, Berubah Bos….Semoga bermanfaat.

Walau Diisukan "JBJ", Prov. Sulteng Panen Penghargaan Manajemen ASN (BKN Award 2022)

GAWEAN tahunan instansi pengelola manajemen kepegawaian nasional telah dilaksanakan di Kota Batam Prov. Kepulauan Riau (Kepri). Pada Kamis, 21 Juli 2022 lalu. Rakornas Kepegawaian kali ini mengusung tema Birokrasi Dan Manajemen ASN Di Masa Depan. Rakornas berjalan secara hybrid. Daring dan luring. Secara daring diikuti pejabat pengelola kepegawaian dari seluruh Indonesia melalui aplikasi zoom metting dan disiarkan secara live melalui youtube. Rapat berlangsung dengan tetap menerapkan protokol kesehatan covid-19.

Saat rakornas, peserta mendapatkan distribusi ilmu pengetahuan pengalaman dan motivasi. Narasumber yang hadir di rakornas umumnya berasal dari korporasi. Korporasi harus diakui memang lebih cepat dalam merespon perubahan. Pembicara dari pemerintahan hanya internal BKN dan KemenpanRB. Pihak korporasi yang menyampaikan best practice pengelolaan sumber daya aparatur mereka adalah Bank Central Asia (BCA), PT. Grab Indonesia, dan PT. Pegadaian (persero). Tampil juga motivator handal Ary Ginanjar Agustian founder ESQ Leadership Center. Artikel lengkap tentang Rakornas bisa dilihat pada bagian lain buletin ini.

Rakornas juga menyelenggarakan satu acara menarik lainnya. Acara yang ditunggu-tunggu disetiap Rakornas Kepegawaian. Yaitu pengumuman instansi terbaik se-Indonesia dalam layanan manajemen kepegawaian alias BKN Award. Pemberian award ini sudah berlangsung sejak 2011. Ditujukan untuk memberikan penghargaan kepada pengelola kepegawaian yang melaksanaan pengelolaan ASN sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK). Sekaligus untuk mendorong adanya terobosan dan inovasi di bidang manajemen kepegawaian atau ASN.

Tahun 2022 ini, penganugerahan tertinggi atas layanan manajemen ASN se-Indonesia itu diberikan dalam 7 kategori. 1. Perencanaan kebutuhan dan mutasi kepegawaian, 2. Penilaian kompetensi, 3. Implementasi penerapan manajemen kinerja, 4. Special mention pilot project SIASN, 5. Special mention komitmen peningkatan pelayanan kepegawaian BKN, 6. Penerapan pemanfaatan

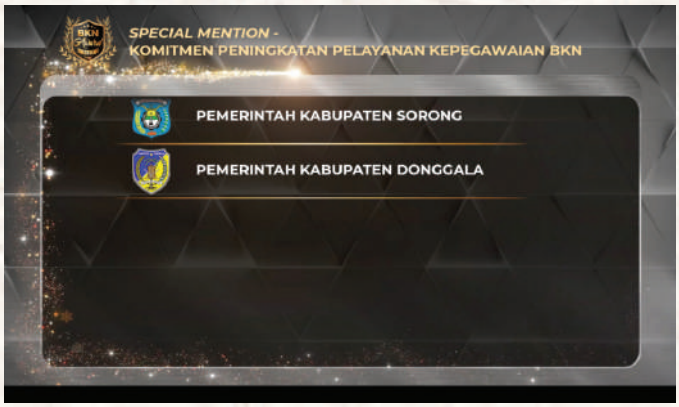
data sistem informasi dan CAT, dan 7. Implementasi manajemen ASN terbaik.

Prov. Sulteng raih BKN Award

Prov. Sulteng berbangga dalam perhelaan Rakornas kali ini. BKN, selaku instansi teknis pembinaan manajemen ASN nasional mengakui kinerja Prov. Sulteng melalui BKD Prov. Sulteng dalam manajemen ASN. Prov. Sulteng memborong sekaligus 2 penghargaan terbaik Se-Indonesia.

Terbaik 2 Kategori Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian dan Terbaik 3 Kategori Penerapan Pemanfaatan Data Sistem Informasi Dan CAT.

Di Sulteng, tidak hanya Prov. Sulteng mendapat award. 4 Kabupaten di Sulteng juga meraih BKN Award 2022. Yaitu Buol, Donggala, Sigi dan Morowali. Kab. Buol meraih Terbaik 5 Kategori Penilaian Kompetensi. Kab. Donggala Terbaik dalam kategori Special Mention Komitmen Peningkatan Pelayanan Kepegawaian BKN. Kab. Sigi dan Kab. Morowali mendapat award pada kategori yang sama tapi pada klasifikasi kabupaten berbeda. Kab. Sigi Terbaik 2 Penerapan Pemanfaatan Data Sistem Informasi Dan CAT (Pemkab Wilayah Tengah Tipe Besar). Sedang Kab. Morowali Terbaik 2 Penerapan Pemanfaatan Data Sistem Informasi Dan CAT (Pemkab Wilayah Tengah Tipe Kecil).



Panen Prestasi

Raihan 2 BKN Award dalam Rakornas Kepegawaian 2022 menambah daftar prestasi Prov. Sulteng di 2022. Tentunya melalui BKD Prov. Sulteng dalam bidang manajemen ASN. Sebelumnya,

saat Kanreg IV BKN Makassar menyelenggarakan Rapat Koordinasi Teknis (Rakornis) Kepegawaian Se-Wilayah Kerja Kanreg IV BKN Makassar, Prov. Sulteng juga mendapat penghargaan.

Di gelaran Rakonis itu, Prov. Sulteng, melalui BKD Prov. Sulteng dinyatakan sebagai Provinsi terbaik pertama Se-Wilayah Kerja Kanreg IV BKN Makassar dalam kategori Kenaikan Pangkat Tercepat, Tepat Waktu dan Akurat Data. Prestasi ini mengalahkan Prov. Sulsel (terbaik kedua) yang nota bene homebase dari Kanreg IV BKN Makassar.

Di wilayah Sulteng (Kab/Kota), Kanreg IV BKN Makassar mengganjar Kab Banggai sebagai Peringkat I, Kab. Donggala Peringkat II dan Kota Palu Peringkat III. Juga dalam kategori yang sama, yaitu Kenaikan Pangkat Tercepat, Tepat Waktu dan Akurat Data.

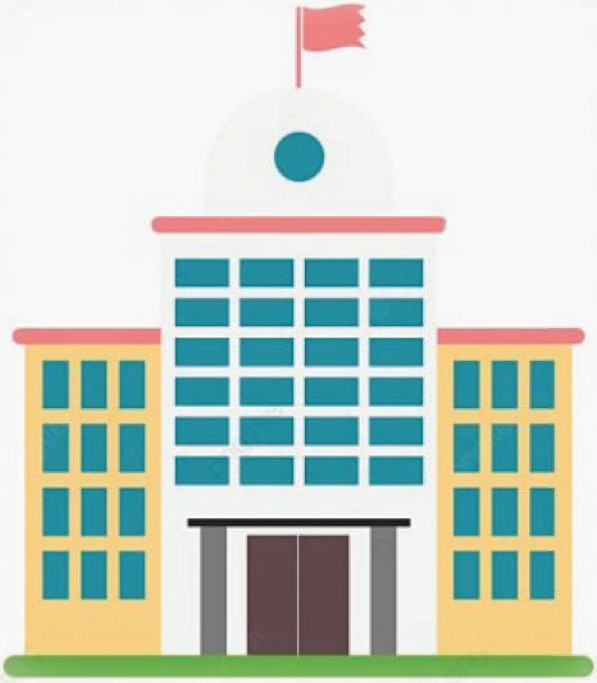
Panen prestasi ini merupakan sejarah baru bagi BKD Prov. Sulteng. Baru kali ini Prov. Sulteng mencapai hasil demikian. Secara beruntun pula. Menembus papan atas terbaik Se-Indonesia bahkan langsung dalam dua kategori. Di rakornis bahkan terbaik I mengungguli Prov. Sulsel. Provinsi yang sudah rutin mendapat penghargaan. Sulteng kini sejajar dengan Provinsi lain yang sudah langganan award dalam urusan manajemen ASN.

Perspektif

Prestasi diatas tentunya membanggakan dan disyukuri. Karena ini mengandung beberapa hal positif untuk selanjutnya menjadi fokus pengembangan diwaktu akan datang. Sehingga capaian yang diperoleh ini tidak sekedar dipertahankan tapi bisa berkelanjutan. Hal-hal tersebut bisa menjadi sasaran untuk kreasi, inovasi dan menghasilkan prestasi yang lebih baik lagi.

- **Sistim Kerja Semakin Baik**. Diatas sudah dikemukakan bahwa award dimaksudkan sebagai penghargaan kepada pengelola kepegawaian yang melaksanaan pengelolaan ASN sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK). Sekaligus untuk mendorong adanya terobosan dan inovasi di bidang manajemen kepegawaian atau ASN. Ini bisa diartikan bahwa Prov. Sulteng melalui BKD Sulteng sudah taat dan sesuai dengan NSPK yang ditetapkan. Tentunya dalam mengelola dan melaksanakan manajemen ASN. Pola kerja yang baik dan mendapat award ini juga ditunjang penggunaan teknologi informasi. Dan kesiapan serta kemampuan para personel pengelola kepegawaian yang semakin baik. Di BKD maupun di OPD Prov. Sulteng. Walau begitu upaya improvement tetap harus dilakukan. Karena award tidak berarti segalanya. Publik tetap menuntut bukti dilapangan. Prestasi yang diraih sejalan dengan layanan yang didapatkan. Kebetulan, penghargaan yang didapat secara beruntun ini didapatkan ditengah isu jual beli jabatan yang mendera Prov. Sulteng. Adanya prestasi ini, dan diberikan oleh instansi yang berkompeten, membuat isu “JBJ” itu lemah untuk diarahkan ke BKD Prov. Sulteng. Perlu ada kaji ulang jika dugaan itu diarahkan langsung atau hanya kepada BKD Prov. Sulteng.

- **Pembinaan Kab/Kota Berjalan.** Beberapa Kab/Kota di Sulteng juga berhasil meraih prestasi sejenis. Dalam Rakornas maupun Rakornis. Bahkan Kab. Donggala (BKPSDM) patut diacungi jempol. Ia mendapat award di Rakornas dan Rakornis. Ini menandakan, sedikit banyak, pembinaan kepada Kab/Kota oleh Prov. Sulteng, melalui BKD Sulteng, telah berjalan dalam jalur yang benar. Tentu belum sepenuhnya ideal. Masih perlu pembenahan. Terbukti masih banyak Kab/Kota lainnya di Sulteng yang belum berprestasi sejenis. Saat penganggaran dan kegiatan pemerintahan sudah lebih normal (pasca covid-19), Rapat Koordinasi Teknis Kepegawaian (Rakornis) Se Prov. Sulteng perlu dilaksanakan lagi. Ini salah satu ajang untuk berbagi trik dan tips pengelolaan kepegawaian. Adanya award setidaknya membuktikan gawean itu manjur dan bermanfaat.



- **Harmonisasi Hubungan Kerja.** Manajemen ASN terkoneksi dengan berbagai pihak. Internal dan eksternal. Kesemuanya memiliki peran dan kewenangan berbeda. Jadi diperlukan kesepahaman dan kesamaan langkah dari para pihak agar proses layanan bisa berjalan. Dengan kata lain, harmonisasi sesama stakeholder pengelola kepegawaian ASN adalah suatu keharusan. Adanya penghargaan dari BKN ini mengindikasikan harmonisasi antar instansi telah terjalin baik. Juga telah terwujud kesamaan pandangan dan kesediaan mengikuti suatu kebijakan atau aturan yang diterapkan. Kondisi tersebut harus dipertahankan. Dan dikembangkan. Ini terkait erat dengan kompetensi SDM dan kesiapan pembiayaan. Olehnya kebijakan yang berorientasi pada pengembangan kompetensi dan keberpihakan pengalokasian anggaran pada sektor kepegawaian menjadi suatu keharusan.

Tentu masih perlu banyak pembenahan untuk mencapai hasil dan prestasi yang lebih baik lagi. Tapi dari tiga sudut pandang diatas, sudah bisa teridentifikasi hal yang perlu ditingkatkan. Mendapat penghargaan berupa award pada kontes semacam BKN Award memang diperlukan. Tapi bukanlah tujuan akhir. Ia harus dijadikan sebagai milestone atau penanda sejauh mana kualitas layanan yang telah dijalankan. Tujuan utama adalah semakin baiknya kualitas layanan dan meningkatnya kepuasan publik atas layanan yang diberikan. Semoga prestasi ini akan terus memotivasi aparatur khususnya pengelola kepegawaian di Prov. Sulteng bekerja lebih semangat, teliti dan ikhlas.

Profil Pimpinan Tinggi (JPT) Baru Prov. Sulteng di 2022

DIRASA telah cukup waktu, memenuhi syarat dan melalui prosedur yang ditetapkan, Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Tengah, H. Rusdy Mastura dan H. Mamun Amir melantik para pejabat pimpinan tinggi (JPT) Pratama lingkup Prov. Sulteng. Pelantikan dan pengukuhan pejabat jenjang eselon II itu dilakukan dua kali. Pada 7 Februari 2022 dan 4 Maret 2022. Pelantikan dan pengukuhan itu memunculkan muka baru dalam jajaran pejabat JPT Pratama Prov. Sulteng. Tentu menarik untuk diketahui profil pejabat baru tersebut. Selain sebagai teladan juga menjadi database yang bisa jadi diperlukan dimasa datang.

Pada Senin, 7 Februari 2022, pelantikan dilakukan di Gedung Polibu Kantor Gubernur Sulteng. Total sebanyak 22 pejabat yang dilantik saat itu. Pengisian jabatan struktural itu bersifat rotasi atau hanya pergeseran antar jabatan eselon II. Dari 22 pejabat, 19 orang adalah pejabat JPT Prov. Sulteng yang telah eksis pada JPT eselon II sebelumnya. Sedang 3 lainnya adalah PNS dari Kabupaten/Kota di Sulteng yang juga telah menduduki JPT Pratama di Kab/Kota masing-masing. Ketiganya hijrah atau direkrut mengabdi di Prov. Sulteng melalui jalur undangan. Tentunya setelah melalui proses job fit semacam uji kepatutan dan kelayakan untuk menduduki jabatan JPT Pratama.

Ketiga pejabat baru JPT Pratama Prov. Sulteng hasil pelantikan 7 Februari 2022 itu (ketiganya juga berasal dari Kab/Kota) adalah Dra. Diah Agustianingsih, M.Pd., dari Kabupaten Sigi. Moh. Rifani, S.Sos, M.Si, dari Kota Palu. Dan Juniarto Pasman, SH, dari Kabupaten Banggai Laut.

Lain halnya dengan pelantikan JPT Pratama Prov. Sulteng pada Jumat, 4 Maret 2022. Saat itu pelantikan berlangsung di Gedung Pogombo Kantor Gubernur Sulteng. Dilakukan secara Virtual. Gubernur Sulteng melantik mereka secara online dari Rumah Jabatan Siranindi II Jalan Prof. Moh. Yamin Palu. Pelantikan termin kedua ini adalah hasil dari proses seleksi terbuka JPT Pratama Prov. Sulteng. Seleksi terbukanya berlangsung disepanjang Bulan Februari 2022.

Sebanyak 12 pejabat JPT Pratama dilantik saat itu. Kesemuanya adalah kandidat terbaik dan terpilih dalam proses kontestasi seleksi terbuka JPT Pratama Prov. Sulteng sesuai kotak jabatan yang dilamarnya. Dari 12 pejabat, 7 pejabat adalah PNS lingkup Prov. Sulteng. Sebelumnya mereka menduduki jabatan Administrator (Eselon III) alias mendapat anugerah promosi. Sedang 5 pejabat lainnya adalah PNS yang berasal dari Kabupaten/Kota. Baik yang masih dalam jabatan Administrator (Eselon III) maupun sedang menduduki jabatan JPT Pratama di Kab/Kota masing-masing.

Lima pejabat JPT Pratama baru dari Kabupaten/Kota itu adalah Siti Rachmi Amir Singi, S.Sos, M.Si, Drs. Awaluddin, MM, dan Drg. Herry, M.Kes dari Kota Palu. Ir. Abdul Rahmansyah Ismail, M.Agr., dari Kab. Morowali. Dan terakhir Nelson Metubun, SP, dari Kab. Parigi Moutong.

Walhasil, melalui dua kali pelantikan dan pengukuhan pejabat JPT Pratama Prov. Sulteng itu, teridentifikasi 15 pejabat baru JPT Pratama Prov. Sulteng pada 2022. Dari 15 pejabat itu terkonfigurasi :

- 7 pejabat merupakan PNS domestik Prov. Sulteng. Sedang 8 pejabat lainnya birokrat transferan dari Kab/Kota di Sulteng.
- 8 Pejabat dari Kab/Kota Sulteng itu sebanyak 4 orang dari Kota Palu dan masing-masing 1 orang dari Kabupaten Sigi, Parimo, Morowali dan Banggai Laut.
- JPT pria masih tetap mendominasi, hanya 4 dari 15 pejabat itu yang dari Kaum Hawa.
- Secara lengkap sebagaimana tabel ini :

NO	NAMA	NIP	JABATAN	Es	KETERANGAN
1	ROHANI, M.Si. Dr.	196611071986032004	STAF AHLI GUBERNUR BIDANG PEMERINTAHAN DAN KESEJAHTERAAN RAKYAT	II.a	PNS Prov. Sulteng
2	YUDIAWATI VIDIANA WINDARRUSLIANA, SKM. M.Si.	196707121990032013	KEPALA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	II.a	PNS Prov. Sulteng
3	RIFKI ANATA MUSTAQIM, M.Si. Drs.	196707271986031005	KEPALA BADAN PENDAPATAN DAERAH	II.a	PNS Prov. Sulteng
4	DAHRI SALEH, M.Si. Drs.	196603111988031017	KEPALA BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH	II.b	PNS Prov. Sulteng
5	MUCHSIN HUSAIN PAKAYA, SE. M.Si.	196805061996031003	KEPALA BIRO PENGADAAN BARANG/JASA	II.b	PNS Prov. Sulteng
6	SUANDI, S.Ti., M.Si. Dr.	196604131998031003	KEPALA BIRO UMUM	II.b	PNS Prov. Sulteng
7	EDDY NICOLAS LESNUSA, S.Sos.	197204052000121002	KEPALA BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN	II.b	PNS Prov. Sulteng
8	SITI RACHMI AMIR SINGI, S.Sos., M.Si.	197003241995032006	SEKRETARIS DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH	II.a	PNS dari Kab/Kota (Palu)
9	ABDUL RAHMANSYAH ISMAIL, M.Agr. Ir.	196910161995031002	KEPALA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL	II.a	PNS dari Kab/Kota (Morowali)
10	MOH RIFANI, S.Sos.,M.Si.	197104232000031002	KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	II.a	PNS dari Kab/Kota (Palu)
11	DIAH AGUSTININGSIH, M.Pd. Dra.	196808251994122006	KEPALA DINAS PARIWISATA	II.a	PNS dari Kab/Kota (Sigi)
12	NELSON METUBUN, SP.	197211161998031010	KEPALA DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA	II.a	PNS dari Kab/Kota (Parigi Moutong)
13	AWALUDIN, MM. Drs.	196603061998031011	KEPALA BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT	II.b	PNS dari Kab/Kota (Palu)
14	YUNIARTO PASMAN, SH.	197206142003121009	KEPALA BIRO PEREKONOMIAN	II.b	PNS dari Kab/Kota (Banggai Laut)
15	HERRI, M.Kes. drg.	196612141999031002	DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA	II.b	PNS dari Kab/Kota (Palu)

Adapun profil singkat dari kelimabelas JPT Pratama baru lingkup Prov. Sulteng adalah sebagai berikut :

Dr. Rohani, M.Si.

Ibu yang meraih Doktor dari IIP Jakarta pada 2010 ini memang berbasis pendidikan ilmu pemerintahan, sejak D3 APDN + S1 IIP. Jadi memang pantas menduduki JPT Staf Ahli Gub Bid Pemerintahan & Kesra. Sebelumnya beliau telah keliling di jabatan Administrator. 2017 – 2022 salah satu Kabid di Dispusarda Prov. Sulteng. 2012 – 2017 juga salah satu Kabid di Dinas PMD Prov. Sulteng. Beliau yang berulangtahun di Bulan Nopember ini memang birokrat domestik dari internal Prov. Sulteng. Keberadaan Bu Doktor Rohani dalam jajaran JPT Prov. Sulteng cukup berkesan. Karena menambah deret JPT berpendidikan S3 yang masih minim di Prov. Sulteng.

Sebelum menduduki jabatan Kadis Dikbud Prov. Sulteng, Ibu satu anak ini memang sudah ditugaskan sebagai Pelaksana Tugas/Plt Kadis Dikbud. Mengingat sejak Agustus 2021 jabatan ini lowong ditinggal pensiun kadis sebelumnya. Rekam jejak jabatan yang akrab disapa Ibu Nung ini cukup berwarna. Walau berlatar pendidikan kesehatan, beliau tidak melulu di jabatan kesehatan. Di jabatan Administrator, pada 2012 Kabid Bina Pengembangan SDM Kesehatan Dinkes Prov. Sulteng. Pada 2017 Kabid Pembinaan & Pengawasan Kearsipan Dispusarda Prov. Sulteng. Tahun 2020, Ibu Nung balik lagi ke Dinkes Prov. Sulteng menjabat Kabid Pelayanan Kesehatan.

Yudiawati Vidiana Windarusliana, SKM, M.Si.

Drs. Rifki Anata Mustaqim, M.Si.

Kepala Badan Pendapatan Prov. Sulteng ini termasuk generasi awal birokrat Sulteng berpendidikan Magister/S2. Ia meraih S2 Kebijakan Publik dari IIP Jakarta Tahun 1999. Era dimana, bahkan dikalangan akademisi Sulteng, berpendidikan magister termasuk barang langka. Sebelumnya, beliau sudah ditunjuk sebagai Plt Kaban Pendapatan sejak akhir 2021. Saat itu jabatan definitifnya (Administrator) adalah Kabag Otonomi Daerah pada Biro Pemerintahan & Otonomi Daerah Setdaprov Sulteng. Jabatan administrator lain yang pernah diembannya Kabag Fasilitasi Kepala Daerah & Hubungan Antar Lembaga Biro Pemerintahan & Otonomi Daerah Setdaprov Sulteng (2019) dan Kabid Bina Keuangan & Evaluasi BPKAD Prov. Sulteng (2013). Keinginan Gubernur Sulteng untuk meningkatkan kapasitas fiskal Sulteng menjadi salah satu tugas Kaban Pendapatan ini.

Pejabat JPT Prov. Sulteng satu ini termasuk PNS yang sebagian besar penugasannya dilingkup Sekretariat Prov. Sulteng. Khususnya pada Biro yang menangani urusan pemerintahan dan pembangunan. Antara lain jabatan Administrator beliau adalah Kabag SDA Biro Adm Pembangunan (2021), Kabag Pengembangan Kecamatan/Kelurahan & Kawasan Biro Pemerintahan & Otonomi Daerah (2019), dan Kabag Fasilitasi Otonomi Pemerintah Daerah Biro Adm Otonomi Daerah (2013). Sebelum menduduki jabatan Karo Pemerintahan & Otonomi Daerah, oleh Gubernur Sulteng H. Rusdy Mastura, beliau diamanahi jabatan Plt salah satu staf ahli gubernur.

Drs. Dahri Saleh, M.Si.

Muchsin Husain Pakaya, SE. M.Si.

Lelaki kelahiran Toli Toli pada 6 Mei 1968 ini termasuk birokrat yang lama berkecimpung dibidang kepegawaian. Jabatan administrator yang pernah dijejaki oleh Karo ini antara lain : Sekretaris DPMPTS Prov. Sulteng (2018), Kabid Promosi & Informasi DPMPTS Prov. Sulteng (2015) dan Kabid Pengembangan & Disiplin BKD Prov. Sulteng (2006). Saat menjabat Sekretaris, beberapa waktu beliau juga menjabat Plt. Karo Umum Setda Prov. Sulteng.

Dr. Suandi, S.Ti, M.Si.

Doktor jebolan Tahun 2009 ini jelas menambah JPT Prov. Sulteng yang berpendidikan S3. Tentunya memunculkan harapan semakin baiknya kualitas kebijakan bagi pembangunan Sulteng. Pria yang berulangtahun sama dengan Prov. Sulteng ini (13 April) saat di jenjang Administrator pernah menduduki jabatan : Kabid Perikanan Tangkap Dislutkan Prov. Sulteng (2021), Kabid Ekonomi & Pembangunan Balitbangda Prov. Sulteng (2019) dan Kabid Inovasi & Teknologi Dislutkan Prov. Sulteng (2017). Sebelum menjabat karo, walau tak lama, beliau mengecap jabatan Plt OPD strategis yang memasak perencanaan pembangunan Sulteng (Bappeda).

Eddy Nicolas Lesnusa, S.Sos.

Sejak zaman Gubernur Longki, Pria berkumis ini mengatur protokoler dan perjalanan pimpinan daerah. Pengalaman dan pengetahuan yang panjang itu memincut hati Gubernur Rusdy Mastura. Saat mengikuti seleksi terbuka dan lolos tiga besar, Gubernur Rusdy memilihnya sebagai Karo Administrasi Pimpinan. Jabatan administrasi yang pernah diembannya antara lain : Kabag Protokol Biro Adpim (2021), Kabag Protokol & Perjalanan Biro Humas & Protokol (2018) dan Kasubag Perjalanan Biro Humas & Protokol (2012). Suatu tantangan menarik mengelola dan mengatur protokoler bagi 2 Gubernur. Karena pasti memiliki karakter dan selera berbeda-beda.

Siti Rachmi Amir Singi, S.Sos, M.Si.

Pejabat dari Kota Palu ini boleh disebut PNS spesialis Sekretaris. Sebelum menjabat Sekretaris DPRD Prov. Sulteng, saat di Kota Palu, Ibu dua anak ini menjadi sekretaris pada 3 OPD. Di Bappeda (2009), Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (2012) dan Dinas PMPTSP (2017). Pendidikan tinggi Ibu yang bersuamikan Drs. Indra Yosvidar, M.Si., ini semuanya dijalani di Untad Palu. S1 di Fisip Untad (1993) dan S2 Magister Administrasi Publik di Pasca Untad (2012).

Ir. Abdul Rahmansyah Ismail, M.Agr.

Belum banyak hal yang bisa dipaparkan terkait JPT Prov. Sulteng 2022 dari Kab. Morowali ini. Penelusuran melalui database BKN (SAPK) memberikan informasi yang terbatas. Saat di Pemkab Morowali, Beliau sudah menjabat JPT Pratama. Yakni sebagai Kadis Kehutanan & Perkebunan (2013). Kadis Perumahan & Penataan Ruang (2016). Dan Kadis Perumahan Kawasan Pemukiman & Pertanahan (2016). Pendidikan tinggi pria kelahiran Makassar ini S1 Insinyur Pertanian Tahun 1992 dan S2 Magister Agronomi Tahun 2002.

Dra. Diah Agustiningsih, M.Pd.

Awalnya Ibu rekrutan dari Pemkab Sigi ini merintis karier PNSnya (Desember 1994) sebagai seorang pahlawan tanpa tanda jasa alias Guru. Nanti 2014 barulah Ia merambah ke jabatan struktural. Di Pemkab Sigi, sejak 2017 beliau sudah menduduki JPT Pratama. Yaitu Staf Ahli Bupati Bidang Ekonomi, Keuangan & Pembangunan (2017) dan Kadis Pariwisata (2017). Penempatannya sebagai Kadis Pariwisata Prov. Sulteng seakan hanya merubah luas arena. Dari -scope kecil- mengurus pariwisata Kabupaten menjadi area yang lebih luas Provinsi. Latar pendidikan S1 (1992) & S2 (2005) Prodi Pendidikan Bahasa Inggris yang dimilikinya bisa jadi modal besar untuk mengembangkan pariwisata Sulteng.

Moh. Rifani, S.Sos, M.Si.

Kadis PMPTSP Prov. Sulteng ini sebelumnya berkarir di Kota Palu. Disana Ia sudah menjabat JPT Pratama Kota Palu. Yaitu Asisten Pemerintahan & Kesejahteraan Rakyat (2017), Asisten Administrasi Umum (2016) dan Kepala BKD (2013). Untuk jenjang jabatan administrasi, suami Asharini Mastura ini pernah menjabat Kabid Pengembangan & Disiplin BKD Kota Palu dan Lurah Besusu Tengah. JPT yang telah lulus Diklat Pim Tkt II Tahun 2013 ini menyelesaikan pendidikan tingginya di Untad Palu. S1 Fisip Tahun 1997 dan S2 Magister Adm Publik Tahun 2008

Nelson Metubun, SP.

Alumni jurusan agronomi Faperta Untad 1997 ini adalah JPT dari Kab. Parigi Moutong (Parimo). Beliau menjadi Kadis TPH Prov. Sulteng melalui jalur seleksi terbuka. JPT Pratama yang didudukinya saat di Parimo : Staf Ahli Bupati Bid Ekonomi, Pembangunan & Kesejahteraan Rakyat (2021), Kadis Tanaman Pangan, Holtikultura & Perkebunan (2016) dan Kaban Pelaksana Penyuluh, Pertanian, Perikanan & Kehutanan (2016). Posisi Sulteng yang bertetangga dengan lokasi Ibukota Negara baru (IKN) menjadikan Sulteng salah satu penyanggah kebutuhan IKN. Termasuk kebutuhan pangan dan hortikultura. Menjadi tugas Kadis TPH Prov. Sulteng untuk mengelolanya sebagai kekuatan dan peluang bagi Sulteng.

Walau berstatus JPT Pratama Prov. Sulteng dari Kota Palu, bersama Siti Rachmi Amir Singi, Moh. Rifani dan Herri, karier PNS Awaludin dimulai dari Prov. Sulteng. Saat di Prov. Sulteng, suami dari Elyanur ini menjabat Kabid Industri Hasil Hutan, Kerajinan Logam, Mesin & Aneka Disperindagkop Prov. Sulteng (2015) dan Kepala UPTD Pendapatan Wilayah VII Tolitoli (2010). Begitu pindah ke Kota Palu pada 2015, peraih Magister Manajemen Tahun 2003 ini menjabat Staf Ahli Walikota Bidang Pembangunan. Pasca itu, pria yang selalu tampil rapi ini menjabat Kabag Kesejahteraan Rakyat Setkot Palu (2019) dan Sekretaris Balitbangda Kota Palu (2021).

Drs. Awaludin, MM.

Yuniarto Pasman, SH.

Lelaki asal Banggai ini merupakan JPT Pratama Prov. Sulteng dari Pemkab Banggai Laut yang menjabat Karo Perekonomian Setdaprov Sulteng. Di Banggai Laut, pemilik gelar Sarjana Hukum dari Untad Palu Tahun 2000 ini sudah menjabat JPT Pratama Sekretaris DPRD Banggai Laut (2019). Pada jenjang Administrator Eselon III, Pria kelahiran 1972 ini menjabat Kabag Penganggaran & Pengawasan (2019), Kepala Kantor Kesatuan Bangsa & Politik (2017), Inspektur Pembantu Wilayah II (2013) dan Kepala Bidang Pertambangan Umum (2012).

Dokter gigi ini, bersama Siti Rachmi Amir Singi, Moh. Rifani, dan Awaludin, adalah JPT Pratama Prov. Sulteng dari Kota Palu. Awal karier PNSnya lebih dominan sebagai PNS Fungsional Dokter Gigi. Sampai pada jabatan Dokter Gigi Ahli Madya. Sebelum memimpin RSUD Undata, saat di Kota Palu, Ia menjabat Wakil Direktur RSU Anutapura Palu. Layanan kesehatan bermutu dan lengkap dari RSUD Undata Palu yang menjadi salah satu harapan masyarakat Sulteng terhadap kepemimpinan Gubernur Rusdy menjadi tanggungjawab Drg. Herri untuk mewujudkannya.

Drg. Herri, M.Kes.

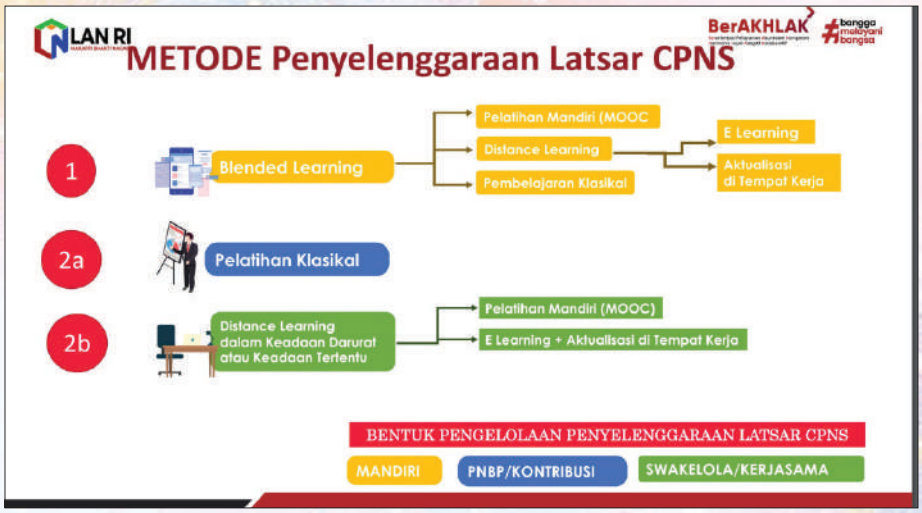
Pasti terdapat prestasi dan track record yang menonjol dari para JPT baru tersebut. Menyebabkan mereka pantas dan bersyarat serta dipilih oleh Gubernur Rusdy Mastura menduduki posisi elit puncak dalam birokrasi tersebut. Tampilan profil kepegawaian diatas walau masih terbatas kiranya bisa menjadi referensi dan teladan bagi aparatur lainnya dalam menapaki karir kepegawaian dalam birokrasi pemerintahan. Semoga bermanfaat.

Seputar Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

PELATIHAN Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil atau biasa disebut LATSAR CPNS adalah pendidikan dan pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun dan mewujudkan PNS yang profesional dan berkarakter. Dimasa lalu, Latsar CPNS ini populer disebut diklat prajabatan. Pelatihan Dasar ini adalah salah satu persyaratan yang harus ditempuh oleh seorang Calon Pegawai Negeri Sipil dalam masa percobaan sebelum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Dimaksudkan untuk membentuk kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku Calon Pegawai Negeri Sipil yang nantinya akan digunakan dalam pekerjaan sehari-hari.

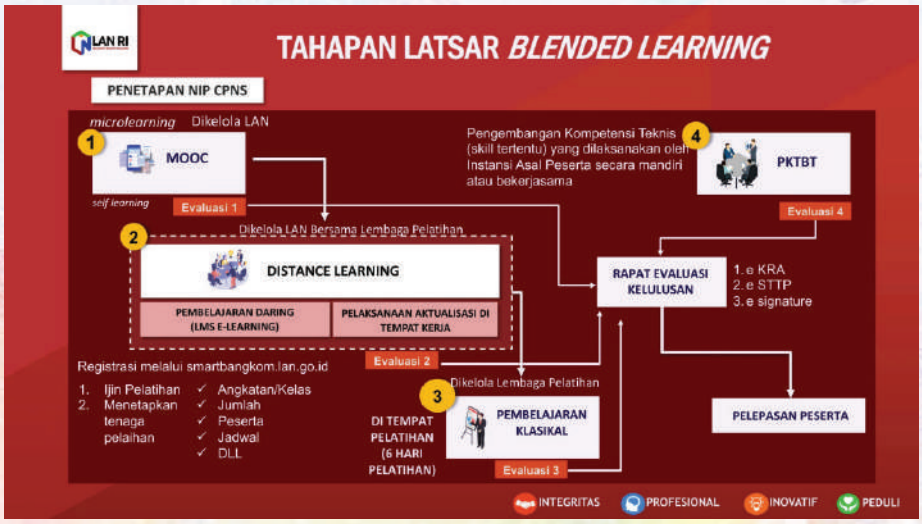
Pada tahun 2022 ini, dasar hukum yang digunakan dalam pelaksaan Pelatihan Dasar CPNS antara lain UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN, Peraturan Lembaga Administrasi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi bagi PNS, dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar CPNS.

Menurut Per LAN Nomor 10 Tahun 2021 tersebut, Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan,



karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, memperkuat profesionalisme serta mengembangkan kompetensi CPNS dalam bidangnya. Kompetensi tersebut diukur berdasarkan kemampuan dalam menunjukkan sikap perilaku bela negara, mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksaan tugas jabatannya, mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam untuk mendukung terwujudnya smart governance sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan menunjukkan penguasaan Kompetensi Teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas. Pengembangan kompetensi yang dilakukan secara terintegrasi ini berarti penyelenggaraan LATSAR CPNS ini memadukan antara pelatihan klasikal dengan nonklasikal; dan Kompetensi Sosial Kultural dengan Kompetensi Bidang.

Pelatihan Dasar CPNS dilaksanakan dalam bentuk pelatihan Klasikal dan Blended Learning. Blended Learning dilaksanakan melalui 3 (tiga) bagian



pembelajaran yaitu pelatihan atau pembelajaran mandiri, Distance Learning, dan pembelajaran klasikal di tempat penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS.

Terdapat satu lagi model penyelenggaran Latsar. Yaitu Distance Learning, pelatihan yang sepenuhnya dilakukan secara daring akibat kondisi atau situasi tertentu. Jika covid-19 kembali melanda, pola ini bisa jadi solusi. Saat situasi normal dan terkendali maka model Latsar yang diterapkan adalah pelatihan Klasikal dan Blended Learning. Banyak diterapkan saat ini adalah Blended Learning.

Pelatihan Mandiri

Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS dengan bentuk Blended Learning mempunyai total pembelajaran selama 647 JP atau setara 74 hari kerja. Bagian pertama adalah Pelatihan Mandiri yang dilakukan secara daring selama 48 JP atau setara 16 hari kerja. Pelatihan mandiri ini melalui Massive Open Online Course atau MOOC yang merupakan program pembelajaran jarak jauh menggunakan media inernet. Aplikasi MOOC ini dikelola oleh LAN dan dapat diakses oleh CPNS dengan username dan password yang telah ditentukan. Desain pembelajaran MOOC terdiri dari modul-modul pembelajaran dan Microlearning berupa video penjelasan setiap sub materi. Pembelajaran MOOC memuat materi kebijakan, 4 (empat) agenda pembelajaran, dan evaluasi akademik. Setiap modul dan video pembelajaran akan memberikan beberapa Trophy yang digunakan sebagai penilaian sikap dan perilaku peserta LATSAR CPNS selama mengikuti pembelajaran MOOC ini. 10 Trophy yang didapatkan akan bernilai 1 (bintang). Peserta LATSAR CPNS wajib mengumpulkan 32 Trophy dan maksimal keseluruhan pembelajaran ada 50 Trophy.

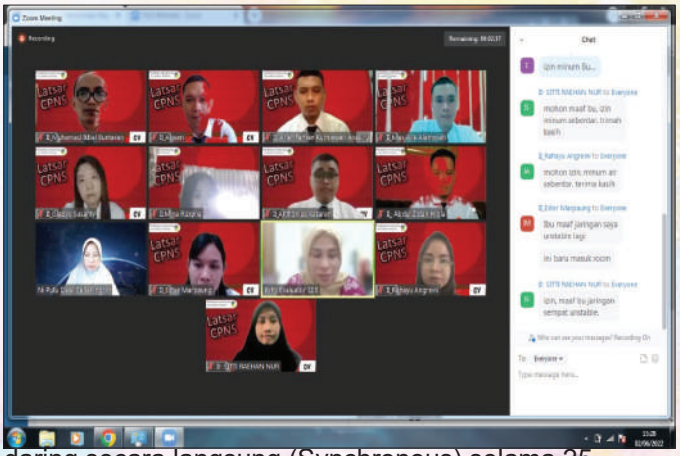
Materi kebijakan terdiri dari video sambutan Kepala LAN, Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN, dan Kebijakan Pelatihan Dasar CPNS mempunyai total 3 Trophy. Agenda pembelajaran I dengan materi Sikap Perilaku dan Nilai-Nilai Bela Negara yang memuat 3 (tiga) sub materi yaitu Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara, Analisis Isu Kontemporer, dan Kesiapsiagaan Bela Negara mempunyai total 12 Trophy. Agenda pembelajaran II dengan materi Nilai-Nilai Dasar PNS yang memuat 7 (tujuh) sub materi yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif mempunyai total 23 Trophy. Agenda pembelajaran III dengan materi Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI yang memuat sub materi SMART ASN dan Manajemen ASN mempunyai total 9 Trophy. Kemudian agenda pembelajaran IV dengan materi Habituasi yang mempunyai total 3 Trophy.

Setelah menyelesaikan seluruh agenda pembelajaran diatas atau setelah mendapatkan jumlah Trophy yang wajib didapatkan, peserta LATSAR wajib mengikuti evaluasi akademik. Ini sebagai penilaian akademik dalam pembelajaran mandiri MOOC dan kewajiban sebelum memasuki pembelajaran klasikal. Ketentuan evaluasi akademik pembelajaran MOOC yaitu peserta yang melaksanakan posttest 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) kali dapat memperoleh skor maksimal 100; peserta yang melaksanakan posttest 4 (empat) sampai dengan 5 (lima) kali dapat memperoleh skor maksimal 90,01; peserta yang melaksanakan posttest 6 (enam) kali dapat memperoleh skor maksimal 80.01; dan peserta yang melaksanakan posttest lebih dari 6 (enam) kali dapat memperoleh skor maksimal 70.01. Peserta LATSAR diwajibkan untuk mengikuti evaluasi akademik minimal 1 (satu) kali

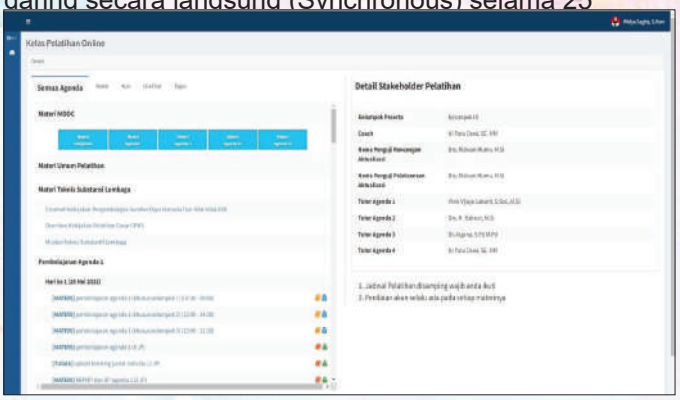
Distance Learning

Distance Learning merupakan pembelajaran yang terdiri atas e-learning dan aktualisasi serta dilakukan secara daring melalui Learning Managemen System atau LMS LAN. LMS LAN merupakan aplikasi untuk kegiatan course pendidikan dan pelatihan untuk Aparatur Sipil Negara yang berlangsung secara jarak jauh. Dalam hal ini dengan fasilitator dan peserta LASTAR yang dapat berinteraksi di internet, mengakses materi yang disediakan pemateri, mengelola kuis dan tugas, dan lain sebagainya.

Pembelajaran ini mempunyai total pembelajaran selama 217 JP atau setara dengan 22 hari kerja dengan rincian pelaksanaan pembelajaran



daring secara langsung (Synchronous) selama 25



JP dan daring secara tidak langsung (Asynchronous) selama 192 JP. Pembelajaran Synchronous dilakukan secara daring tatap muka melalui aplikasi Zoom, sedangkan pembelajaran Asynchronous berupa penugasan atau kuis yang disediakan dan dikumpulkan peserta LATSAR pada LMS.

Pembelajaran Distance Learning ini merupakan pembelajaran yang memberikan penguatan serta melihat kemampuan peserta setelah melaksanakan pembelajaran mandiri MOOC sebelumnya. Dalam pembelajaran ini, peserta LATSAR CPNS juga diminta untuk merumuskan isu-isu yang ada di tempat kerja peserta untuk kemudian dibuatkan penyelesaiannya. Isu yang diangkat dan akan diselesaikan kemudian menjadi judul untuk rancangan aktualisasi peserta LATSAR.

Selama menyusun rancangan aktualisasi tersebut, peserta didampingi oleh Coach yang berasal tempat penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS dan mentor yang merupakan atasan langsung peserta di tempat kerja. Kegiatan coaching dilakukan untuk mengarahkan peserta LATSAR CPNS dalam menyusun rancangan aktualisasi sebelum melaksanakan Seminar Rancangan Aktualisasi. Kemampuan yang harus dikuasai peserta pada pembelajaran ini yaitu pada kualitas penetapan isu dan jumlah kegiatan untuk mengatasi permasalahan/ isu dengan melakukan proses environmental scanning. Suatu proses dimana peserta peduli terhadap masalah dalam organisasi dan mampu memetakan isu melalui hubungan kausalitas, problem solving yaitu peserta mampu mengembangkan dan memilih alternatif pemecahan masalah. Serta mampu menentukan aktor-aktor terkait, analysis yaitu pemilihan isu yang dapat diukur melalui keterkaitan isu dengan mata pelatihan, dengan melihat tugas dan fungsi dalam organisasi.

Aktualisasi dan Habituasi

Setelah mengikuti seminar Rancangan Aktualisasi, peserta LATSAR CPNS melaksanakan habituasi dan aktualisasi di tempat kerja masing-masing selama 320 JP atau setara 30 hari kerja. Habituasi adalah proses pembiasaan atau penyesuaian dengan lingkungan kerja, membiasakan diri untuk berperilaku sehingga terbentuk karakter diri yang sesuai dengan nilai-nilai dasar ASN. Selama masa aktualisasi ini, peserta melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk penyelesaian isu yang dipilih sesuai dengan rancangan aktualisasi yang telah dibuat dengan mengaitkan kegiatan aktualisasi dengan mata pelatihan yang telah didapatkan dan melakukan analisis dampak apabila nilai-nilai dasar ASN tidak diterapkan dalam pelaksanaan kegiatan aktualisasi maupun tugas jabatan.

Pelaksanaan aktualisasi ini juga tetap didampingi oleh Mentor dan Coach. Hasil dari kegiatan aktualisasi ini kemudian dituangkan dalam sebuah laporan aktualisasi. Laporan itu memuat deksripsi kegiatan peserta selama 30 hari berupa uraian pelaksanaan kegiatan aktualisasi, Rencana Aksi Bela Negara (RABN), dan Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT) yang memuat kompetensi teknis umum/administratif dan kompetensi teknis bidang tugas peserta.

Pembelajaran Klasikal

Pelatihan Klasikal adalah proses pembelajaran yang dilakukan secara tatap muka di dalam suatu ruangan atau kelas. Dilaksanakan dengan ketentuan peserta

diasramakan dan diberikan kegiatan penunjang untuk peningkatan kesegaran jasmani. Pada pembelajaran klasikal ini peserta akan dinilai sikap perilakunya oleh fasilitator melalui sosiometri, akan diberikan pendalaman dan penguatan atas agenda pelatihan melalui ceramah, kegiatan yang berorientasi pada outdoor activity dan pembentukan Sikap Perilaku Bela Negara. Serta melaksanakan Seminar Aktualisasi. Pembelajaran klasikal ini berlangsung selama 62 JP atau setara 6 hari kerja.

Demikian seputar pelaksanaan Latsar CPNS yang diterapkan saat ini. Termasuk di Prov. Sulteng. Sudah berbeda jauh dengan pelatihan dasar CPNS era sebelumnya, Prajabatan. Yang seluruhnya berupa pelatihan tatap muka mendengar ceramah atau diskusi dalam durasi waktu satu bulan dan cukup dengan membuat karya tulis.

PERMASALAHAN DATA PNS PADA DATABASE SISTEM APLIKASI PENGELOLAAN KEPEGAWAIAN (SAPK) BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

KETERSEDIAAN sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan fungsi dan tugas suatu organisasi. Fungsi esensial manajemen sumber daya manusia adalah memastikan agar organisasi dapat mencapai tujuan-tujuan strategisnya dengan memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara kuantitas maupun kualitas, kompeten dan menghasilkan kinerja yang efektif hingga superior pada jabatan dan peranan masing-masing serta berkontribusi optimal dalam memajukan organisasi. Pengelolaan aspek manajemen sumber daya manusia dalam lingkup pemerintahan dapat dikelola dan dilaksanakan dengan optimal sehingga proses pengelolaan yang dilakukan secara konvensional sudah tidak efektif dan efisien. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pemerintah telah menetapkan kebijakan sistem e-government mencakup pengembangan sistem informasi manajemen di bidang kepegawaian dimana penggunaannya diharapkan dapat menjadikan proses pelaksanaan PNS berlangsung secara lebih optimal, efisien dan efektif.

Pengelolaan kepegawaian yang bersifat manajerial maupun teknis administratif selalu berhubungan dengan data, dalam bentuk yang tercetak maupun dalam bentuk data elektronik. Kegiatan administrasi kepegawaian akan berpengaruh pada keadaan data perorangan pegawai maupun keseluruhan. Secara umum data mempunyai peranan penting untuk membantu ingatan seseorang terhadap peristiwa atau kejadian yang telah lalu serta menjadi alat guna menyebarkan berita dan pengetahuan. Dengan peranan seperti itulah data dapat membuka jalan bagi penelitian mengenai masa lalu yang berguna bagi pengembangan dan kemajuan masa sekarang. Tidak dipungkiri lagi bahwa salah satu hal utama dalam keberhasilan jalannya kegiatan dalam organisasi adalah kelengkapan data yang disiapkan. Jadi, data merupakan salah satu faktor penting dalam kelanjutan kegiatan ataupun dalam pengambilan keputusan. Abdul Kadir (2003 : 29) mendefinisikan data sebagai sebuah deskripsi tentang benda, kejadian, aktivitas, dan transaksi, yang tidak mempunyai makna atau tidak berpengaruh secara langsung kepada pemakai.

Data sangat berkaitan dengan informasi, seperti yang diungkapkan oleh H. A. S. Moenir (H. A. S. Moenir, 2008. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta. Hal 51) yaitu bahwa : “informasi adalah data yang telah diolah/ dianalisa sehingga mempunyai makna tertentu”. Demikian juga Menurut Wing Wahyu Winarno (Wing Wahyu Winarno, 2006. Sistem Informasi Manajemen. UPP STIM YKPN, Yogyakarta. Hal 1), yang menyatakan bahwa informasi adalah data yang sudah diolah sehingga berguna untuk pembuatan keputusan. Kaitan antara data dan informasi juga diungkapkan oleh Sondang P. Siagian (S. P. Siagian, 2005. Sistem Informasi Manajemen. PT. Bumi Aksara, Jakarta. Hal 76) dalam pernyataannya sebagai berikut: ”yang diolah adalah data yang dapat dikatakan merupakan bahan ’mentah’. Sebagai bahan ’mentah’ data merupakan input yang setelah diolah berubah menjadi output yang disebut informasi”. Agar supaya data yang diperoleh mempunyai makna sesuai denga tujuan mencari data, maka data diolah untuk dialihkan menjadi informasi. Menurut George R. Terry dalam H. A. S. Moenir (H. A. S. Moenir, 2008. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta. Hal 52) proses pengalihan data menjadi informasi melalui 10 langkah yaitu:

1. Mendapatkan data yang benar dan akurat;
2. Mengumpulkan data yang ada kaitannya;
3. Mempelajari data yang ada;
4. Memasukkan data (data input);
5. Mempelajari keluaran data (data output);
6. Memilah-milah keluaran data;
7. Pengalihan hasil pengolahan data ke dalam bentuk tertentu (format informasi);
8. Penghitungan data secara matematis dan pemberian kode/nomor;
9. Meneliti kembali kelengkapan keakurasi data;
10. Data disimpan kembali untuk keperluan yang akan datang.

Data dapat berupa dalam beberapa bentuk yaitu teks, citra, audio, dan video. Dalam hal ini Abdul Kadir (Abdul Kadir, 2003. Pengenalan Sistem Informasi

Manajemen. Andi, Yogyakarta. Hal 30) menjelaskan bentuk-bentuk data yaitu:

1. Teks, adalah sederetan huruf, angka, dan simbol-simbol khusus (misalnya + dan $) yang kombinasinya tidak tergantung pada masing-masing item secara individual. Contoh teks adalah artikel Koran.
2. Citra (image) adalah data dalam bentuk gambar. Citra dapat berupa grafik, foto, hasil rontgen, dan tanda tangan, ataupun gambar yang lain.
3. Audio, adalah data dalam bentuk suara, instrument musik, suara orang atau suara binatang, gemericik air, detak jantung merupakan beberapa contoh data audio.
4. Video, menyatakan data dalam bentuk sejumlah gambar yang bergerak dan bisa saja dilengkapi dengan suara. Video dapat digunakan untuk mengabadikan suatu kejadian atau aktivitas.

Jadi data tersimpan dalam beberapa bentuk, yang menyimpan berbagai macam informasi yang digunakan demi tersedianya informasi yang akurat untuk jalannya kegiatan organisasi.

Dalam pelayanan kepegawaian baik yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara, instansi pusat maupun instansi daerah para pengelola kepegawaian telah menggunakan aplikasi yang bernama Sistem Aplikasi Pengelolaan Kepegawaian yang disingkat SAPK. SAPK merupakan singkatan dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian. Aplikasi ini adalah aplikasi besutan BKN yang ditujukan untuk memberikan pelayanan kepegawaian bagi seluruh PNS di Indonesia dan aplikasi ini telah digunakan oleh seluruh instansi pemerintahan di Indonesia. Proses penetapan NIP, proses kenaikan pangkat, proses pensiun, dan proses kepegawaian lainnya dilakukan melalui aplikasi berbasis web ini. Tidak semua PNS bisa mengakses SAPK karena aplikasi ini hanya diperuntukkan bagi PNS pengelola kepegawaian saja. BKN melalui situs resminya (https://www.bkn.go.id) menjelaskan bahwa belum terintegrasinya data PNS satu sama lain kerap mengakibatkan terjadinya duplikasi data yang kemudian menyebabkan inefisiensi dalam penanganan masalah kepegawaian. Menyikapi hal tersebut BKN mengembangkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) online yang menggunakan satu basis data PNS. SAPK digunakan dalam berbagai proses layanan kepegawaian seperti penetapan NIP, pencetakan surat keputusan pengangkatan CPNS, pemberian nota persetujuan/pertimbangan teknis kenaikan pangkat, penetapan dan pencetakan surat keputusan pemberhentian dengan hak pensiun dan updating data mutasi. Fasilitas akses SAPK disediakan untuk seluruh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota ataupun Biro Kepegawaian di Instansi Pusat.

Sebagai dasar regulasi penggunaan SAPK sebagai dalam layanan kepegawaian tercantum dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pedoman Pemanfaatan Sistem Aplikasi Layanan Kepegawaian. Adapun permasalahan yang kerap terjadi dalam pelayanan kepegawaian melalui aplikasi SAPK yaitu ketidaksesuaian data di SAPK terutama kesuaian data Nama, NIP dan Pendidikan Formal antara data pada dokumen PNS dengan yang tercantum pada SAPK. Apabila terjadi ketidaksesuaian data-data tersebut maka sudah pasti menghambat kelancaran pengelolaan urusan kepegawaian seperti kenaikan pangkat, mutasi perpindahan wilayah dan pensiun.

Proses layanan kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) saat ini secara maksimal menggunakan database dan aplikasi Sistim Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). Sejak proses pengadaan/pengangkatan sebagai pegawai (CPNS) hingga pemberhentian atau pensiun. Metode ini juga berlaku pada layanan kepegawaian ditingkat daerah, Provinsi dan Kab/Kota. Semisal proses kenaikan pangkat, pencetakan SK Kenaikan Pangkat (SK KP) oleh BKD juga merujuk pada data dan aplikasi SAPK. SK KP dicetak menggunakan data yang ada pada SAPK (Nama dan NIP). Olehnya kesesuaian profil PNS pada aplikasi SAPK menjadi penting agar SK KP terbit dengan redaksi data yang benar. Proses layanan usul pensiun juga demikian. Pihak BKN bisa menerbitkan rekomendasi, pertimbangan teknis atau hal lainnya termasuk SK Pensiun jika profil data PNS bersangkutan dalam aplikasi SAPK telah sesuai dengan data yang ada (SK CPNS dan Ijasah pengangkatan pertama selalu menjadi rujukan utama). Adanya kejadian tersebut (data tdak sesuai), penerbitan SK Pensiun menjadi terkendala atau terhambat dan SK Pensiun tidak terbit sesuai jadwal pensiun. Dampaknya, gaji pensiun terpaksa tertunda untuk diterima. Terhambatnya urusan-urusan tersebut dikarenakan harus dilakukan penyesuaian data antara yang tertera di dokumen PNS dengan data pada SAPK. Adapun proses penyesuaian data-data tersebut (nama, nip, pendidikan) sampai saat ini kewenangannya masih terdapat pada BKN baik Regional maupun Pusat sehingga belum dapat dilakukan koreksi langsung oleh pengelola di daerah (BKD). Hal tersebut menyebabkan proses penyesuaian data membutuhkan waktu lebih lama ketimbang apabila dapat dilakukan oleh pengelola di daerah.

Secara garis besar permasalahan ketidaksesuaian data antara data di instansi pusat maupun daerah dengan data yang terdapat dalam database SAPK kepegawaian adalah sebagai berikut:

JENIS PERMASALAHAN	PERMASALAHAN	SOP PERBAIKAN DATA
Nama PNS	Ketidaksesuaian Nama (cakupan permasalahan yang umum terjadi adalah perbedaan huruf pada nama, tanda baca dan spasi pada nama yang tidak sesuai, dan gelar pendidikan yang masuk/ tergabung pada nama)	Instansi pengelola kepegawaian baik pusat maupun daerah harus mengusulkan perbaikan nama PNS ke BKN Pusat dengan melampirkan: 1. Fotocopy Karpeg dilegalisir 2. Fotocopy SK CPNS dilegalisir 3. Fotocopy SK Pengangkatan dari CPNS menjadi PNS (SK 100%) dilegalisir 4. Fotocopy SK Kenaikan Pangkat Terakhir dilegalisir 5. Fotocopy Ijazah CPNS (Ijazah yang tertera di SK CPNS/Ijazah yang digunakan terangkat CPNS 6. Surat Usulan Perbaikan Data ditujukan kepada Kepala BKN
Nama PNS	Nama PNS tidak sesuai pada data SAPK BKN, namun terdapat ketidaksesuaian pula penulisan nama pada SK CPNS dan Ijazah CPNS (Ijazah yang digunakan terangkat CPNS)	Instansi pengelola kepegawaian baik pusat maupun daerah melakukan perbaikan data pada SK CPNS terlebih dahulu dengan menerbitkan SK CPNS PERBAIKAN. Setelah SK CPNS PERBAIKAN diterbitkan, dilanjutkan dengan instansi pengelola kepegawaian baik pusat maupun daerah mengusulkan perbaikan nama PNS ke BKN Pusat dengan melampirkan: 1. Fotocopy Karpeg dilegalisir 2. Fotocopy SK CPNS dilegalisir 3. Fotocopy SK Pengangkatan dari CPNS menjadi PNS (SK 100%) dilegalisir 4. Fotocopy SK Kenaikan Pangkat Terakhir dilegalisir 5. Fotocopy Ijazah CPNS (Ijazah yang tertera di SK CPNS/Ijazah yang digunakan terangkat CPNS 6. Surat Usulan Perbaikan Data ditujukan kepada Kepala BKN
NIP PNS	Ketidaksesuaian Nip (cakupan permasalahan yang umum terjadi adalah tanggal lahir pada NIP tidak sesuai dan kode jenis kelamin tidak sesuai)	Instansi pengelola kepegawaian baik pusat maupun daerah harus mengusulkan perbaikan NIP PNS ke BKN Pusat dengan melampirkan: 1. Fotocopy Karpeg dilegalisir 2. Fotocopy SK CPNS dilegalisir 3. Fotocopy SK Pengangkatan dari CPNS menjadi PNS (SK 100%) dilegalisir 4. Fotocopy SK Kenaikan Pangkat Terakhir dilegalisir 5. Fotocopy Ijazah CPNS (Ijazah yang tertera di SK CPNS/Ijazah yang digunakan terangkat CPNS 6. Surat Usulan Perbaikan Data ditujukan kepada Kepala BKN
NIP PNS	NIP PNS tidak sesuai pada data SAPK BKN, namun terdapat ketidaksesuaian pula penulsan NIP pada SK CPNS dan Ijazah CPNS (Ijazah yang digunakan terangkat CPNS)	Instansi pengelola kepegawaian baik pusat maupun daerah melakukan perbaikan data pada SK CPNS terlebih dahulu dengan menerbitkan SK CPNS PERBAIKAN Setelah SK CPNS PERBAIKAN diterbitkan, dilanjutkan dengan instansi pengelola kepegawaian baik pusat maupun daerah mengusulkan perbaikan NIP PNS ke BKN Pusat dengan melampirkan: 1. Fotocopy Karpeg dilegalisir 2. Fotocopy SK CPNS dilegalisir 3. Fotocopy SK Pengangkatan dari CPNS menjadi PNS (SK 100%) dilegalisir 4. Fotocopy SK Kenaikan Pangkat Terakhir dilegalisir 5. Fotocopy Ijazah CPNS (Ijazah yang tertera di SK CPNS/Ijazah yang digunakan terangkat CPNS 6. urat Usulan Perbaikan Data ditujukan kepada Kepala BKN
Gelar kependidikan	Ketidaksesuaian gelar kependidikan (gelar kependidikan berbeda dan gelar terbaru belum tercantum)	Instansi pengelola kepegawaian baik pusat maupun daerah harus mengusulkan perbaikan gelar kependdikan PNS ke BKN Pusat dengan melampirkan : 1. Fotocopy Karpeg dilegalisir 2. Fotocopy SK CPNS dilegalisir 3. Fotocopy SK Pengangkatan dari CPNS menjadi PNS (SK 100%) dilegalisir 4. Fotocopy SK Kenaikan Pangkat Terakhir dilegalisir 5. Fotocopy Ijazah terakhir dilegalisir Perguruan Tinggi/Universitas 6. Fotocopy Surat Izin Belajar dilegalisir 7. Dokumen Pangkalan Data Perguruan Tinggi (PDPT) memuat data PDPT PNS yang diusulkan 8. Surat Usulan Perbaikan Data ditujukan kepada Kepala BKN

BKD Prov. Sulteng telah melakukan jemput bola dengan meminta secara resmi data/ dokumen PNS yang akan pensiun periode 2021 s/d 2025 untuk dilakukan pengecekan data pada dokumen PNS yang bersangkutan, agar apabila ditemukan ketidaksesuaian data pada SAPK maka dapat dilakukan proses perbaikan data sedini mungkin demi kelancaran pengelolaan kepegawaian PNS terutama kenaikan pangkat dan pensiun. Kegiatan yang dimaksud telah dilakukan pada pada kegiatan pemuktahiran database kepegawaian BKD tahun anggaran 2021. Pada 2022 ini BKD fokus pada perbaikan data PNS fungsional guru SMA/SMA karena masih banyaknya data kepegawaian guru SMA/SMK yang berbeda antara data BKN dengan dokumen yang dimliki, disamping tentunya tetap sigap mengusulkan perbaikan data seluruh PNS Prov. Sulteng yang bermasalah datanya.

TRANSFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DARI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 46 TAHUN 2011 KE PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 2019

SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) PNS terbaru berdasarkan PP (Peraturan Pemerintah) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Manajemen Kinerja. PP tersebut menggantikan PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.

SKP yang berdasarkan PP. No. 30 tahun 2019 mengatur kerja, yang memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Penyusunan SKP nya didasarkan pada rencana kerja tahunan instansi.

kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun dan dapat memuat kinerja tambahan. Kinerja utama dan kinerja tambahan paling sedikit memuat Indikator Kinerja Individu (IKI) dan target kinerja. Penyusunan SKP nya memperhatikan, perencanaan strategis Instansi Pemerintah, perjanjian kinerja, organisasi dan tata kerja, uraian jabatan; dan/atau, SKP atasan langsung.

"Menpan RB membuat kebijakan 2 model penyusunan dan penilaian untuk SKP tahun 2021 ini yaitu, model dasar bagi Instansi Pemerintah yang akan/sedang membangun Sistem Manajemen Kinerja PNS, dan model pengembangan Bagi Instansi Pemerintah yang sudah membangun Sistem Manajemen Kinerja PNS.

Beberapa perbandingan Penilaian Kinerja antara PP Nomor 46 Tahun 2019 dengan PP Nomor 30 Tahun 2019 dijabarkan sebagai berikut :

1. PP 46 menggunakan istilah Prestasi Kerja, sementara pada PP 30 menggunakan Kinerja PNS.
2. Sasaran Kinerja PNS pada PP 46 merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS, sementara pada PP 30 yaitu hasil kerja yang akan dicapai oleh setiap PNS pada organisasi atau unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.
3. Target yang akan dicapai pada PP 46 yaitu jumlah beban kerja yang akan dicapai, sementara target yang akan dicapai pada PP 30 yaitu jumlah hasil kerja yang akan dicapai.
4. Pada PP 46 sasaran kerja memuat kegiatan tugas jabatan dan target sedang pada PP 30 memuat kinerja utama dan dapat memuat kinerja tambahan, kinerja utama dan kinerja tambahan paling sedikit memuat indicator kinerja individu dan target kinerja.
5. Penyusunan SKP pada PP 46 didasarkan pada rencana kerja tahunan instansi, sementara pada PP 30 penyusunan SKP memperhatikan perencanaan strategis Instansi Pemerintah, Perjanjian Kinerja, Organisasi dan Tata Kerja, Uraian Jabatan dan/atau SKP Atasan Langsung.
6. Aspek Perilaku Kerja pada PP 46 memuat Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja sama dan Kepemimpinan, sedangkan pada PP 30 memuat Orientasi Pelayanan, Komitmen, Inisiatif Kerja, Kerja sama dan Kepemimpinan.
7. Pada PP 30 Penilaian dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai dan dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai yang setingkat di lingkungan unit kerja ,masing-masing. Pada PP 30 Penilaian Perilaku Kerja dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, dan dapat berdasarkan Penilaian Rekan Kerja, setingkat dan/atau bawahan langsung.
8. Pada PP 46 bobot penilaian berupa Unsur SKP 60% dan Unsur Perilaku Kerja 40%, pada PP 30 berupa unsur SKP 70% dan perilaku kerja 30% dan bagi Instansi Pemerintah yang menerapkan penilaian 360 derajat bobot penilaiannya yaitu unsur SKP 60% dan Perilaku Kerja 40%.
9. Pada PP 46 jika melebihi target maka penilaian SKP dapat lebih dari 100 sedangkan pada PP 30 jika melebihi target maka capaian kinerja paling tinggi pada angka 120.
10. Penilaian Prestasi Kerja PNS pada PP 46 dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun, sedangkan pada PP 30 penilaian kinerja didasarkan pada pengukuran kinerja yang dapat

dilakukan setiap semester serta didokumentasikan dalam dokumen pengukuran kinerja sesuai kebutuhan organisasi.

11. Pada PP 46 Nilai Prestasi Kerja PNS dinyatakan dengan :
    a. 91 – ke atas (sangat baik)
    b. 76 – 90 (baik)
    c. 61 – 75 (cukup)
    d. 51 – 60 (kurang)
    e. 50 ke bawah (buruk)

    Pada PP 30 dinyatakan dengan :
    a. Sangat Baik (nilai 110 ≤ 120 dan MENCIPTAKAN IDE BARU DAN/ATAU CARA BARU dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara)
    b. Baik, nilai 90 < x < 120
    c. Cukup, nilai 70 x < 90
    d. Kurang, nilai 50 < x < 70
    e. Sangat Kurang, nilai < 50
12. Pada PP 30 mengatur tentang Tim Penilaian Kinerja PNS, Pemantauan Kinerja, Bimbingan dan Konseling Kinerja, Pemeringkatan Kinerja, Sistem Informasi Kinerja PNS, Pengelola Kinerja, Penghargaan dan Sanksi. Pada PP 46 tidak diatur.

PERBEDAAN FORMAT PENILAIAN KINERJA PNS PADA PP NOMOR 46 TAHUN 2011 DENGAN PP NOMOR 30 TAHUN 2019

Terbitnya tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan perwujudan teknis dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang semula berbasis poin kegiatan, pada peraturan terbaru ini berbasis pada outcome.

Terbitnya PP Nomor 30 Tahun 2019 menggantikan PP Nomor 46 Tahun 2011 Beberapa penampang perbedaan format antara Penilaian Kinerja di PP Nomor 46 Tahun 2019 dengan PP Nomor 30 Tahun 2011 sebagai berikut :

1. PP 46 menggunakan istilah Prestasi Kerja, sementara pada PP 30 menggunakan Kinerja PNS.

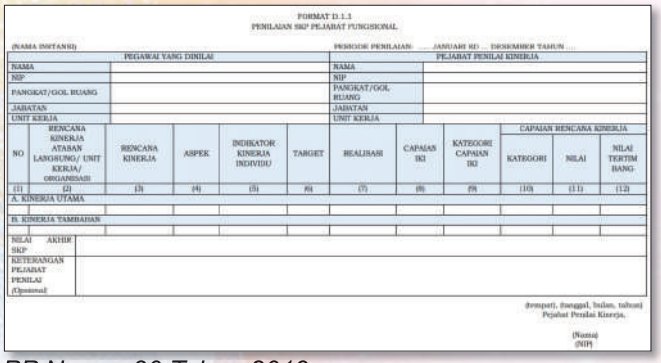
PENILAIAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL

PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA
DINAS PENDIDIKAN

JANGKA WAKTU PENILAIAN
BULAN : Januari s/d 31 Desember 2014

I.	YANG DINILAI	
	a. Nama	0
	b. NIP	0
	c. Pangkat, Golongan ruang, TMT	0
	d. Jabatan/Pekerjaan	0
	e. Unit Organisasi	0

PP Nomor 46 Tahun 2011



FORMAT D.1.1
PENILAIAN SKP PEJABAT FUNGISONAL

(NAMA INSTANSI)

PERIODE PENILAIAN: ..... JANUARI SD ... DESEMBER TAHUN ....

PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA		NAMA	
NIP		NIP	
PANGKAT/GOL. RUANG		PANGKAT/GOL. RUANG	
JABATAN		JABATAN	
UNIT KERJA		UNIT KERJA	

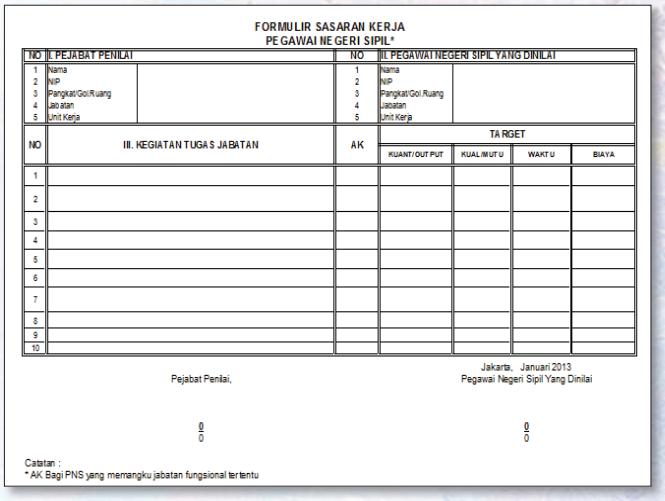
NO	RENCANA KINERJA ATASAN LANGSUNG/ UNIT KERJA/ ORGANISASI	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	REALISASI	CAPAIAN IKI	KATEGORI CAPAIAN IKI	CAPAIAN RENCANA KINERJA: KATEGORI	CAPAIAN RENCANA KINERJA: NILAI	CAPAIAN RENCANA KINERJA: NILAI TERTIMBANG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
A. KINERJA UTAMA											
B. KINERJA TAMBAHAN											
NILAI AKHIR SKP											
KETERANGAN PEJABAT PENILAI (Opsional)											

(tempat, tanggal, bulan, tahun)
Pejabat Penilai Kinerja,

(Nama)
(NIP)

PP Nomor 30 Tahun 2019

2. Pada PP 46 sasaran kerja memuat kegiatan tugas jabatan dan target sedang pada PP 30 memuat kinerja utama dan dapat memuat kinerja tambahan, kinerja utama dan kinerja tambahan paling sedikit memuat indikator kinerja individu dan target kinerja



FORMULIR SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL*

NO	I. PEJABAT PENILAI		NO	II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI	
1	Nama		1	Nama	
2	NIP		2	NIP	
3	Pangkat/Gol.Ruang		3	Pangkat/Gol.Ruang	
4	Jabatan		4	Jabatan	
5	Unit Kerja		5	Unit Kerja	

NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET: KUANT/OUTPUT	TARGET: KUAL/MUTU	TARGET: WAKTU	TARGET: BIAYA
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Jakarta, Januari 2013
Pegawai Negeri Sipil Yang Dinilai

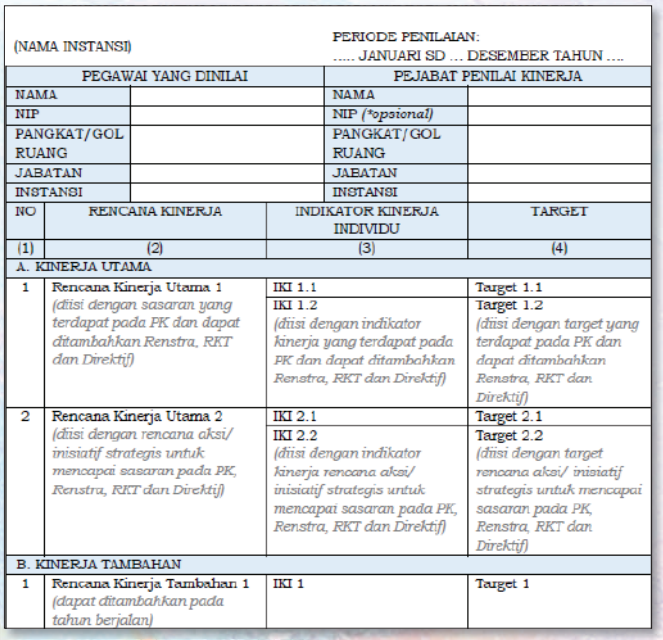
Pejabat Penilai,

0
0

0
0

Catatan :
* AK Bagi PNS yang memangku jabatan fungsional tertentu

PP Nomor 46 Tahun 2011



(NAMA INSTANSI)

PERIODE PENILAIAN:
..... JANUARI SD ... DESEMBER TAHUN ....

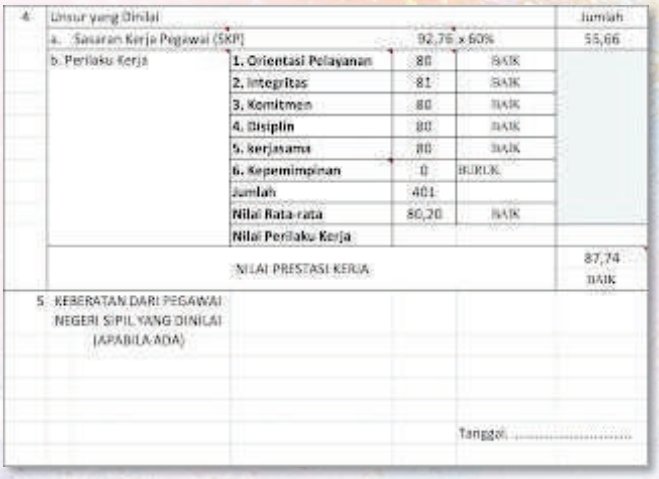
PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA		NAMA	
NIP		NIP *(*opsional)*	
PANGKAT/GOL RUANG		PANGKAT/GOL RUANG	
JABATAN		JABATAN	
INSTANSI		INSTANSI	

NO	RENCANA KINERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
A. KINERJA UTAMA			
1	Rencana Kinerja Utama 1 *(diisi dengan sasaran yang terdapat pada PK dan dapat ditambahkan Renstra, RKT dan Direktif)*	IKI 1.1 IKI 1.2 *(diisi dengan indikator kinerja yang terdapat pada PK dan dapat ditambahkan Renstra, RKT dan Direktif)*	Target 1.1 Target 1.2 *(diisi dengan target yang terdapat pada PK dan dapat ditambahkan Renstra, RKT dan Direktif)*
2	Rencana Kinerja Utama 2 *(diisi dengan rencana aksi/ inisiatif strategis untuk mencapai sasaran pada PK, Renstra, RKT dan Direktif)*	IKI 2.1 IKI 2.2 *(diisi dengan indikator kinerja rencana aksi/ inisiatif strategis untuk mencapai sasaran pada PK, Renstra, RKT dan Direktif)*	Target 2.1 Target 2.2 *(diisi dengan target rencana aksi/ inisiatif strategis untuk mencapai sasaran pada PK, Renstra, RKT dan Direktif)*
B. KINERJA TAMBAHAN			
1	Rencana Kinerja Tambahan 1 *(dapat ditambahkan pada tahun berjalan)*	IKI 1	Target 1

PP Nomor 30 Tahun 2019

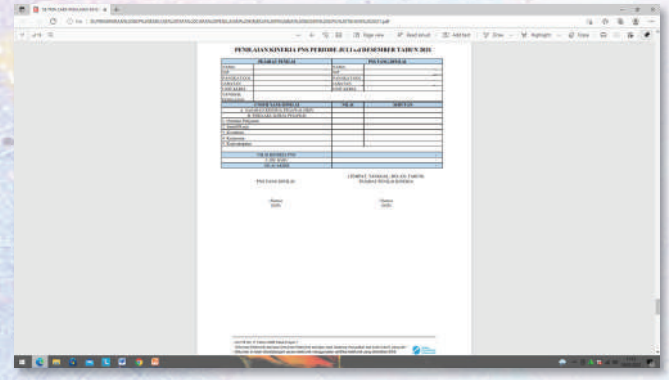
3. Aspek Perilaku Kerja pada PP 46 memuat Orientasi

Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja sama dan Kepemimpinan, sedangkan pada PP 30 memuat Orientasi Pelayanan, Komitmen, Inisiatif Kerja, Kerja sama dan Kepemimpinan.



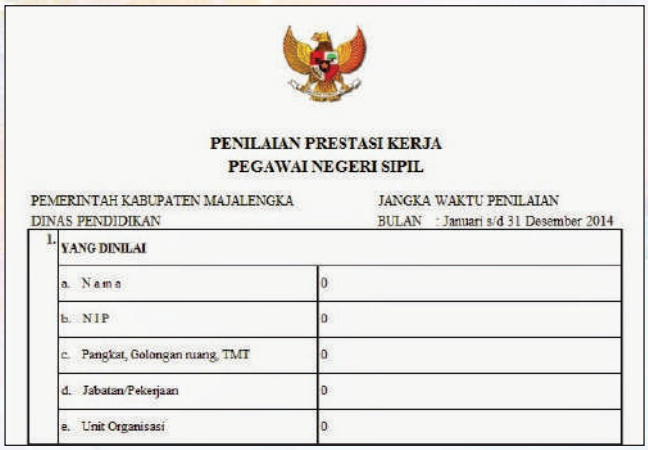
4.	Unsur yang Dinilai			Jumlah
	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	92,76 x 60%		55,66
	b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	80	BAIK
		2. Integritas	81	BAIK
		3. Komitmen	80	BAIK
		4. Disiplin	80	BAIK
		5. Kerjasama	80	BAIK
		6. Kepemimpinan	0	BURUK
		Jumlah	401	
		Nilai Rata-rata	80,20	BAIK
		Nilai Perilaku Kerja		
	NILAI PRESTASI KERJA			87,74 BAIK
5.	KEBERATAN DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI (APABILA ADA)			
				Tanggal .....

PP Nomor 46 Tahun 2011



PP Nomor 30 Tahun 2019

4. Penilaian Prestasi Kerja PNS pada PP 46 dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun, sedangkan pada PP 30 penilaian kinerja didasarkan pada pengukuran kinerja yang dapat dilakukan setiap semester serta didokumentasikan dalam dokumen pengukuran kinerja sesuai kebutuhan organisasi.



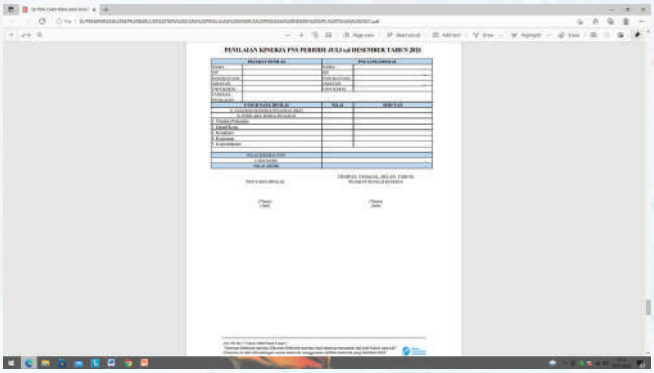
PENILAIAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL

PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA
DINAS PENDIDIKAN

JANGKA WAKTU PENILAIAN
BULAN : Januari s/d 31 Desember 2014

1.	YANG DINILAI	
	a. Nama	0
	b. NIP	0
	c. Pangkat, Golongan ruang, TMT	0
	d. Jabatan/Pekerjaan	0
	e. Unit Organisasi	0

PP Nomor 46 Tahun 2011



PP Nomor 30 Tahun 2019

Transformasi penilaian kinerja PNS dari Nomor 30 Tahun 2019 menjadi PP No. Pada PP 30 tentunya tidak lain dan tidak bukan adalah demi menjamin penilaian kinerja PNS yang lebih yang lebih obyektif, berorientasi pada hasil dan mewujudkan kinerja PNS yang lebih baik.

PENGANGKATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) SEBAGAI AMANAT UNDANG-UNDANG ASN TAHUN 2015

PEMERINTAH Provinsi Sulawesi Tengah telah resmi mengangkat Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru maupun Non Guru Tahun Anggaran 2021 dengan diselenggarakannya acara penyerahan Surat Keputusan (SK) pengangkatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada bulan Maret Tahun 2022. Acara ini digelar sebagai salah satu tahapan pengadaan ASN sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) antara lain Peraturan BKN Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan BKN Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. Penyerahan SK pengangkatan ASN ini bertujuan untuk menetapkan status kepegawaian yang menjadi dasar bagi CPNS dan PPPK dalam melaksanakan tugas selama masa percobaan dan masa perjanjian kerja.

Pada Tahun 2021, Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah melalui Pengumuman Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 800/549/BKD-G. ST/2021 Tanggal 1 Juli 2021 tentang Seleksi Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021 melampirkan rincian formasi penerimaan CPNS dan PPPK Guru maupun Non Guru. Pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Tengah mengalokasikan formasi jabatan yang kosong sebanyak 4.702 formasi dengan rincian sebagai berikut :

1. CPNS sebanyak 114 jabatan (Tenaga Kesehatan 73 dan Tenaga Teknis 41) dan
2. PPPK sebanyak 4.618 jabatan (Tenaga Guru 4.358, Tenaga Kesehatan 137 serta Tenaga Teknis 93).

Pelaksanaan pengadaan ASN Tahun Anggaran 2021 berlangsung

selama 9 bulan mulai dari pengumuman lowongan jabatan hingga pengangkatan CPNS dan PPPK.

Acara penyerahan SK yang dilaksanakan oleh Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Tengah berlangsung mulai tanggal 30 Maret 2022 hingga 5 April 2022 yang dilaksanakan di Aula BKD Provinsi Sulawesi Tengah dengan tetap menerapkan protokol kesehatan Covid-19. Penyerahan SK diberikan kepada 93 CPNS dengan rincian CPNS Golongan III sebanyak 56 orang dan Golongan II sebanyak 37 orang, STTD Golongan III sebanyak 1 orang dan Golongan II sebanyak 4 orang, PPPK Non Guru sebanyak 37 orang, dan PPPK Guru yang dibagi ke dalam dua tahap, dimana Tahap I terdapat 479 orang dan Tahap II sebanyak 575 orang. Kemudian untuk penyerahan dan penandatanganan Surat Perjanjian Kerja oleh PPPK Guru dibagi secara bertahap selama 6 hari, yaitu :

1. Tanggal 30 Maret 2022 untuk Cabang Dinas Pendidikan Menengah Wilayah I Palu dan Sigi;
2. Tanggal 31 Maret 2022 untuk Cabang Dinas Pendidikan Menengah Wilayah II Donggala dan Parigi Moutong serta Cabang Dinas Pendidikan Wilayah III Poso dan Tojo Una-Una;
3. Tanggal 1 April 2022 untuk Cabang Dinas Pendidikan Menengah Wilayah IV Morowali dan Morowali Utara;
4. Tanggal 2 April 2022 untuk Cabang Dinas Pendidikan Menengah Wilayah VI Toli-Toli dan Buol; serta
5. Tanggal 4 dan 5 April 2022 untuk Cabang Dinas Pendidikan Menengah Wilayah V Banggai, Banggai Kepulauan, dan Banggai Laut.

Pembukaan acara tersebut dimulai dengan sambutan Kepala BKD Provinsi Sulawesi Tengah yang diwakili oleh Kepala Bidang Formasi, Pengadaan dan Informasi Kepegawaian, bapak Syarifudin, S.Sos., M.A.P., didampingi oleh Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan, bapak Mohammad Syarif Zamrud, S.Sos., MM. dan Kepala Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN, bapak Tauhid Thalib, SE., MM. serta sambutan dari Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah yang diwakili oleh pejabat Kepala Cabang Dinas Pendidikan Menengah Wilayah II, bapak Syahrul, S.Pd., dan Kepala

Cabang Dinas Pendidikan Menengah Wilayah III, bapak Alwi Achmad Musa, S.Sos., yang dilanjutkan dengan penyerahan SK secara simbolis.

Dalam sambutannya, Kepala Bidang Formasi, Pengadaan dan Informasi Kepegawaian menyampaikan bahwa pelaksanaan seleksi CPNS dan PPPK telah menerapkan sistem seleksi berbasis komputer atau dikenal dengan Computer Assisted Test (CAT) yang dalam penerapannya mengedepankan transparansi dan akuntabilitas. Selain itu, beliau menyampaikan agar CPNS dan PPPK yang telah diresmikan untuk segera melapor ke OPD masing-masing dan mengurus Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT) serta berkas kelengkapan lainnya. Disamping itu juga ada harapan agar CPNS dan PPPK yang telah ditetapkan sebagai ASN dapat menjalankan fungsi, tugas dan perannya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, perekat dan pemersatu bangsa, serta selalu memegang teguh prinsip ASN sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Dalam koridor perundang-undangan pengangkatan PPPK terdapat pada Bagian Keempat Manajemen PPPK Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Pasa1 Ayat 1 UU ASN secara jelas dinyatakan kedudukan PPPK sebagai ASN, dimana menyebutkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya dalam Pasal 1 Ayat 4 dinyatakan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pengangkatan PPPK tertuang dengan jelas dalam Pasal 93 s/d Pasal 99 UU No. 5 Tahun 2014. Dimana pada pasal 95 disebutkan bahwa “Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan”. Pada pasal sebelumnya dikemukakan pula bahwa Manajemen PPPK meliputi:

a. penetapan kebutuhan;
b. pengadaan;
c. penilaian kinerja;
d. penggajian dan tunjangan;
e. pengembangan kompetensi;
f. pemberian penghargaan;
g. disiplin;
h. pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan
i. perlindungan

Dalam pasal tersebut menyiratkan bahwa pengangkatan PPPK sama dengan proses pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil yang wajib melalui proses identifikasi penetapan kebutuhan sampai proses pengadaannya, atau dengan kata lain pengangkatan PPPK bukanlah hal yang sekedar atau main-main karena meliputi tahapan dari perencanaan hingga proses pengadaan. Hal tersebut menegaskan kedudukan PPPK sebagai unsur sumberdaya yang sangat dibutuhkan dalam pemerintahan Republik Indonesia.

Pernyataan mengenai kedudukan PPPK tersebut dikuatkan lagi dalam bunyi pasal 93 tersebut bahwa PPPK masuk dalam lingkup manajemen kepegawaian, dimana pada poin setelahnya secara jelas tertera bahwa pengelolaan PPPK meliputi pula Penilaian Kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, sampai tahap pemutusan hubungan kerja dan perlindungan. Dalam proses pengadaan dalam UU ASN dinyatakan pula yaitu pada Pasal 97 yang menjelaskan bahwa “Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Sedang pada Pasal 98 dinyatakan :

1. Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.
2. Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

Bunyi Pasal 97 DAN 98 tersebut semakin menegaskan bahwa sumberdaya manusia yang dibutuhkan oleh Pemerintah saat ini juga berasal dari unsur PPPK, dimana pada proses pengadaannya harus dilaksanakan tidak lain oleh instansi pemerintah yang berwenang melalui seleksi penilaian yang kompetitif dengan tidak mengindahkan keobjektifan, penilaian kompetensi, serta hasil identifikasi kebutuhan pemerintah.

Pada pasal lainnya yaitu Pasal 94 diuraikan dengan jelas tahapan identifikasi kebutuhan PPPK meliputi :

1. Jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur dengan Peraturan Presiden.
2. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
3. Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

4. Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Selanjutnya dikuatkan dalam Pasal 96 yang menyatakan :

1. Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Pemerintah.
2. Pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.

Begitu pula pada Pasal 98 menyatakan :

1. Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.
2. Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

Namun untuk menjamin tertibnya pengelolaan kepegawaian pada UU ASN juga mengatur mengenai status PPPK yang berhubungan dengan pengangkatan menjadi CPNS seperti yang telah terjadi pada pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS beberapa waktu yang lampau, dimana hal tersebut termaktub dalam Pasal 99 yang menegaskan bahwa :

1. PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS.
2. Untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tidak hanya sampai tahap pengadaan, UU ASN juga mengatur mengenai kompetensi, hak menerima gaji, sampai ke penghargaan teruntuk PPPK yang termaktub pada Pasal 100 s/d 103 UU ASN. Dalam Pasal 100 dijelaskan :

1. Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan.
2. Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.
3. Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
4. Penilaian kinerja PPPK berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.
5. Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK.
6. Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
7. Hasil penilaian kinerja PPPK disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK.
8. Hasil penilaian kinerja PPPK dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.
9. PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PPPK.

Sementara pada Pasal 101 diuraikan :

1. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPPK.
2. Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan.
3. Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di Instansi Daerah.
4. Selain gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tidak hanya kompetensi dan gaji, UU ASN juga menetapkan penghargaan bagi PPPK berprestasi yaitu dalam Pasal 103 menyatakan :

1. PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
2. Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pemberian:
   a. tanda kehormatan;
   b. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
   c. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Akhir kata upaya peningkatan kinerja organisasi pemerintah merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan guna dapat mewujudkan kualitas pelayanan publik, yang dimaksudkan untuk melestarikan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Salah satu upaya tersebut akhirnya telah ditunaikan Pemerintah di Republik ini dengan mewujudkan amanat UU ASN dalam bentuk peningkatan kualitas sumberdaya aparatur yang profesional dan berkompeten melalui pengangkatan PPPK.

MENGENAL PERBEDAAN PNS DAN PPPK

APARATUR Sipil Negara atau selanjutnya disingkat ASN adalah pegawai pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan di pemerintahan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN terbagi menjadi dua jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kebanyakan orang menganggap bahwa PNS dan PPPK mempunyai status yang sama. Namun, keduanya punya definisi, hak, manajemen, dan bahkan proses seleksi yang berbeda pula. Perbedaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

PNS dan PPPK dari segi Status Kepegawaian

Berdasarkan UU ASN dijabarkan bahwa PNS dan PPPK memiliki status yang berbeda. PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

PNS dan PPPK berdasarkan Hak dan Kewajiban

Seorang ASN tentunya mempunyai hak atau kewenangan yang diberikan dan dilindungi oleh hukum, serta kewajiban yang perlu ditunaikan. Dalam Undang-Undang diatur bahwa PNS dan PPPK sebagai ASN memiliki kewajiban yang sama, yaitu :

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sedangkan dari segi hak, PNS berhak memperoleh :

1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
2. Cuti;
3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
4. Perlindungan; dan
5. Pengembangan kompetensi.

Sementara PPPK berhak memperoleh :

1. Gaji dan tunjangan;
2. Cuti;
3. Perlindungan; dan
4. Pengembangan kompetensi

Pengembangan kompetensi ASN PNS dan PPPK diatur sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
2. Pengembangan kompetensi bagi PPPK dilakukan paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.

PNS dan PPPK dari segi Manajemen

Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen ASN terbagi atas Manajemen PNS dan Manajemen PPPK. Manajemen PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan Manajemen PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Manajemen PNS

Manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan hari tua, dan perlindungan.

a. Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan
   Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan

PNS yang dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

b. Pengadaan PNS
Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS. Masa percobaan bagi calon PNS dilaksanakan selama 1 (satu) tahun melalui proses pendidikan dan pelatihan.

c. Pangkat dan Jabatan
Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu ditentukan berdasarkan perbandingan antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

d. Pengembangan Karir
Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Pengembangan karir PNS dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Kompetensi meliputi kompetensi teknis, manajerial. dan sosial kultural.

e. Pola Karir
Pola karir PNS terintegrasi secara Nasional dan disusun sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karir nasional.

f. Promosi
Promosi PNS dilakukan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS.

g. Mutasi
Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi, antar Instansi Pusat, dalam 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan perwakilan NKRI di luar negeri.

h. Penilaian Kinerja
Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian kinerja PNS dilakukan dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Hasil penilaian kinerja PNS disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS.

i. Penggajian dan Tunjangan
Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan. Gaji PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara. Gaji PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah. Selain gaji PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja. Tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing.

j. Penghargaan
Penghargaan bagi PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja, dapat berupa pemberian :
1. Tanda kehormatan;
2. Kenaikan pangkat istimewa;
3. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
4. Kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

k. Disiplin
PNS wajib mematuhi disiplin PNS dan dijatuhi hukuman disiplin jika melakukan pelanggaran disiplin.

l. Pemberhentian
Pemberhentian PNS dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu pemberhentian dengan hormat, pemberhentian dengan tidak hormat, dan pemberhentian sementara.

Pemberhentian dengan hormat karena :
1. Meninggal dunia;
2. Atas permintaan sendiri;
3. Mencapai batas usia pensiun;
4. Perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini;
5. Tidak cakap jasmani dan/ atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:
1. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
3. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
4. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak

pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

PNS diberhentikan sementara, apabila :

1. Diangkat menjadi pejabat negara;
2. Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga non struktural; atau
3. Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.
4. Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

m. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua
PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
Jaminan ini diberikan sebagai perlindungan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS.

n. Perlindungan
Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa :
1. Jaminan kesehatan;
2. Jaminan kecelakaan kerja;
3. Jaminan kematian; dan
4. Bantuan hukum.

Manajemen PPPK

Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, pengggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja dan perlindungan.

a. Penetapan Kebutuhan
Jenis jabatan yang diisi oleh PPPK diatur dalam Peraturan Presiden. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK yang dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun.

b. Pengadaan
Pengadaan PPPK dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. PPPK dapat menjadi calon PNS dengan syarat mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS.

c. Penilaian Kinerja
Penilaian kinerja PPPK dilakukan berdasarkan perjanjian kinerja di tingkat individu dan tingkat unit dan organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai. Penilaian kinerja PPPK berada dibawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing. Penilaian kinerja PPPK didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK dan dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Hasil penilaian disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK.

d. Penggajian dan Tunjangan
Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan. Gaji dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di Instansi Daerah. Untuk tunjangan yang diberikan kepada PPPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

e. Pengembangan Kompetensi
PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi. Kesempatan untuk pengembangan kompetensi direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah.

f. Pemberian Penghargaan
Penghargaan PPPK berupa pemberian :
1. Tanda kehormatan;
2. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
3. Kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

g. Disiplin
Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK. PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

h. Pemutusan Hubungan Kerja
Pemutusan hubungan kerja PPPK terdiri atas pemutusan hubungan dengan hormat, pemutusan hubungan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat.
Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena:
1. Jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
2. Meninggal dunia;
3. Atas permintaan sendiri;
4. Perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau
5. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.

Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena:

1. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
2. Melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat; atau
3. Tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.

Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat karena:

1. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
3. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
4. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

i. Perlindungan
   Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa :
   1. Jaminan hari tua;
   2. Jaminan kesehatan;
   3. Jaminan kecelakaan kerja;
   4. Jaminan kematian; dan
   5. Bantuan hukum.

PNS dan PPPK dari segi Masa Kerja

PNS dan PPPK juga memiliki perbedaan dalam masa kerjanya. PNS memiliki masa kerja sampai memasuki masa pensiun, yaitu 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi dan 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi. Sementara untuk PPPK, masa kerjanya sesuai surat perjanjian yang telah disepakati. Masa hubungan perjanjian kerja bagi PPPK paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

PNS dan PPPK berdasarkan Proses Seleksi

Perbedaan selanjutnya adalah dari proses seleksi CPNS dan PPPK. Untuk mengikuti seleksi CPNS minimal berusia 18 (delapan belas) tahun dan maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun. Untuk PPPK berusia minimal 20 (dua puluh) tahun dan maksimal 59 (lima puluh sembilan) tahun, untuk PPPK Guru. Selain itu, dalam seleksi CPNS terdapat tahapan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) yang memiliki 3 materi soal yaitu Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU), dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP), dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) sesuai dengan formasi yang diambil. Sementara untuk seleksi PPPK terdapat 4 (empat) materi yaitu kompetensi manajerial, kompetensi teknis, kompetensi sosial kultural, dan wawancara.

Akhir kata, disamping beberapa perbedaan yang telah dijabarkan diatas, seorang PNS dan PPPK yang datang dari berbagai macam latar belakang profesi harus memberikan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang berorientasi terhadap kepentingan masyarakat sebagaimana tugas dan fungsi ASN yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Maka dari itu, ASN perlu memiliki nilai-nilai dasar (core values) yang menjadi fondasi budaya kerja ASN yang profesional.

PEMANFAATAN APLIKASI DOCUDIGITAL DALAM PENGELOLAAN KENAIKAN PANGKAT PNS

Kenaikan pangkat adalah sebuah program yang dibuat oleh pemerintah yang berupa pemberian penghargaan bagi para PNS yang telah memenuhi syarat dan memiliki prestasi kerja yang baik. Kenaikan pangkat merupakan hak dari semua PNS baik yang memiliki golongan rendah hingga PNS golongan tertinggi. Kenaikan pangkat ini memiliki dasar hukum tetap yang sebelumnya sudah mengalami beberapa berubahan yaitu dasar hukum kenaikan pangkat pertama adalah Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1980 kemudian dilakukan perubahan dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 dan pembaharuan terakhir adalah Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 yang semuanya merupakan Peraturan Pemerintah tentang kenaikan pangkat. Ada beberapa perbedaan yang mendasar dari perubahan yang telah dilakukan salah satunya adalah mengenai periode kenaikan pangkat yang berdasarkan perubahan terakhir bahwa kenaikan pangkat hanya dilaksanakan dua periode yaitu per tanggal 1 April dan 1 Oktober yang seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa tanggal tersebut adalah tanggal penyerahan Surat Keputusan (SK) kenaikan pangkat kepada PNS yang artinya kepengurusan kenaikan PNS dilaksanakan beberapa bulan sebelumnya, contoh kenaikan pangkat 1 April dilaksanakan mulai bulan desember tahun mulai dari sosialisasi hingga pengumpulan berkas-berkas PNS. Selain itu dasar hukum kenaikan pangkat juga diatur dalam Keputusan Kepala BKN No 12 Tahun 2002. Untuk dapat mengajukan kenaikan pangkat seorang harus menyiapkan seluruh berkas yang ada yang sesuai dengan kenaikan pangkat yang adakan diajukan. Akan tetapi syarat dokumen yang harus dipersiapkan untuk dapat mengajukan kenaikan pangkat adalah sebagai berikut secara umum yaitu Salinan/ foto copy sah keputusan dalam pangkat terakhir, Foto copy sah daftar penilaian prestasi kerja/ DP-3 dalam 2 (dua) tahun terakhir, Salinan/foto copy sah Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah/Diploma bagi yang memperoleh peningkatan pendidikan, Salinan/foto copy sah SK mutasi lainnya apabila terjadi perubahan data kepegawaian (misalnya SK Pindah Kerja, SK Alih Status, dan sebagainya.

Kenaikan pangkat berbasis digital dokumen merupakan sebuah kebijakan yang diterapkan dengan memanfaatkan sarana aplikasi

yang akan mempermudah dalam pelaksanaan pengajuan kenaikan pangkat. Dalam metode tersebut PNS tidak perlu lagi repot-repot untuk membawa berkas-berkas dalam bentuk hardfile karena semua berkas yang dibutuhkan dalam pengajuan kenaikan pangkat telah ada dan tersimpan di dalam database yang dimiliki oleh masing-masing SKPD yang bersangkutan sehingga ketika telah masuk periode kenaikan pangkat tinggal hanya menyetorkan berkas yang didalam database tersebut. Kebijakan kenaikan pangkat berbasis digital dokumen ini merupakan sebuah inovasi yang dibuat oleh Pelaksana Kenaikan Pangkat yang tujuan utamanya adalah peningkatan pelayanan internal BKD Provinsi Sulawesi Tengah. Selain itu kenaikan pangkat ini sangat berhubungan efektif dan efisien. Efektif dalam hal ini berhubungan dengan bahwa kenaikan pangkat tanpa berkas ini sangat mudah tidak memakan banyak waktu karena pelaksanaannya sangat mudah dimana disini hardfile yang berupa berkas-berkas ini diubah menjadi softfile sehinga sangat mempermudah dalam pelaksanaannya dan juga tidak memakan banyak waktu karena di permudah dengan adanya aplikasi. Efisien dalam hal ini berkaitan dengan hal biaya, yaitu PNS tidak perlu lagi mengeluarkan banyak biaya untuk mengandakan berkas-berkas yang ada sehingga hal ini dapat sangat menguntungkan PNS sebagai pihak yang akan mengajukan kenaikan pangkat.

Pengelolaan kenaikan pangkat berbasis digital dokumen merupakan inovasi yang dicanangkan oleh Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara (BKN) Makassar dengan memanfaatkan aplikasi EWAKO (Electronic Webservice Application of KPO and PPO) serta penggunaan tanda tangan digital (digital signature). Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah merupakan Provinsi pertama yang proses kenaikan pangkatnya dilayani oleh BKN dengan menggunakan sistem Digital Dokumen melalui aplikasi Ewako (Electronic Webservice Application of KPO and PPO). Aplikasi Ewako sendiri telah dilaunching pada tahun yang lalu tepatnya yaitu pada tanggal 1 Juli 2020 bersamaan dengan pencanangan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Aplikasi EWAKO adalah aplikasi yang diluncurkan sebagai pendamping SAPK. Dengan aplikasi Ewako maka usul berkas kenaikan pangkat sudah tidak lagi menggunakan kertas (lesspaper). Tapi semua berkas discan berformat PDF. Berdasarkan observasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang merupakan obyek pada penelitian ini, keberhasilan implementasi kenaikan pangkat PNS menggunakan aplikasi EWAKO dapat dilihat Pada hasil proses kenaikan pangkat tahun anggaran 2021 dimana pada periode April 2021dimana sebanyak 1072 berkas kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil lingkup Provinsi Sulawesi Tengah telah sukses melewati proses verifikasi dari pengelola Kenaikan Pangkat Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara Makassar (Kanreg IV BKN).

Namun aplikasi EWAKO yang digunakan sejak kenaikan pangkat PNS periode April sampai dengan Oktober 2021 tidak lagi digunakan dalam pengelolaan kenaikan pangkat PNS. Hal tersebut dikarenakan aplikasi EWAKO adalah aplikasi keluaran Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara (BKN) Makassar, sehingga hanya digunakan oleh instansi yang berada dalam cakupan Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara (BKN) Makassar. Atas dasar pandangan harus adanya keseragaman dalam konteks sistem pengelolaan kenaikan pangkat di seluruh wilayah Republik Indonesia, maka aplikasi EWAKO tidak lagi digunakan dan diganti dengan penggunaan aplikasi DOCUDIGITAL (Documen Digital) yang dicanangkan oleh BKN Pusat yang penggunaannya di seluruh instansi dalam wilayah Republik Indonesia baik instansi pusat maupun daerah sejak periode kepangkatan pada Oktober 2020 hingga saat ini.

DOCUDIGITAL BKN merupakan aplikasi pendukung Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) BKN yang berfungsi sebagai media untuk mengunggah dokumen digital dalam proses pengusulan layanan kepegawaian, seperti Kenaikan Pangkat PNS dan Pensiun PNS/ Pejabat Negara, sehingga proses pengiriman dokumen dilakukan lebih cepat dan efisien. Terdapat lima kelebihan dari Aplikasi DOCUDIGITAL BKN, diantaranya dokumen usulan terdigitalisasi sehingga mengurangi kemungkinan hilang atau terselip, DOCUDIGITAL BKN sudah terorganisir dengan SAPK BKN, Alur aplikasi yang sederhana, dan proses dari penyelesaian berkas dapat diakses dan dimonitoring secara up to date. Hingga kini BKN melakukan proses layanan melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan aplikasi pendukung unggah dan unduh dokumen elektronik melalui http://docudigital.bkn.go.id. Untuk layanan kenaikan pangkat. Penggunaan DOCUDIGITAL BKN akan dimulai 1 Oktober 2020, sementara untuk layanan Pensiun PNS, pejabat Negara, dan Janda/ Duda, mulai usul masuk 1 Agustus 2020.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang

masuk ke dalam wilayah kerja Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara (BKN) Makassar tentunya juga mlakukan pengelolaan kenaikan pangkat PNS dengan memanfaatkan aplikasi DOCUDIGITAL BKN. Sebelumnya pada 2020 untuk kenaikan pangkat periode April 2021 BKD melakukan sosialisasi peralihan dokumen usul kenaikan pangkat PNS yang tadinya menggunakan berkas fisik menjadi berkas fisik yang digitalkan (dokumen digital). Dalam melakukan sosialisasi penggunaan digital dokumen kenaikan pangkat PNS, BKD selaku pengelola telah melakukan komunikasi tidak hanya kepada pelaksana kebijakan tetapi juga kepada komunikan yang merupakan target dari sasaran kebijakan yaitu PNS di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang akan dikelola kenaikan pangkatnya. Dalam penyampaiannya BKD juga menentukan target group yaitu pengelola kepegawaian di OPD, hal ini dilakukan agar penyampaian informasi efektif dan efisien, dikarenakan akan sangat berat dan mahal apabila harus disampaikan langsung oleh BKD ke seluruh PNS yang ada di Prov. Sulteng, selain itu koordinasi juga lebih mudah ketika difokuskan kepada pengelola kepegawaian di OPD. Hal tersebut dilakukan sebagai usaha agar informasi tersampaikan dengan baik yaitu dengan melakukan pertemuan terbatas kepada pengelola kepegawaian OPD. Adapun dalam prosesnya selanjutnya komitmen dan ketegasan BKD Prov. Sulteng dalam program pengalihan berkas usul kenaikan pangkat PNS dari fisik menjadi dokumen digital dilanjutkan dalam usul kenaikan pangkat PNS dimana persyaratan tersurat BKD ke seluruh OPD mengenai syarat usul kenaikan pangkat yaitu berikut ini :

1. Bahwa Badan Kepegawaian Negara akan melaksanakan proses mutasi kepegawaian, terutama kenaikan pangkat PNS dan Pensiun PNS/pejabat Negara berbasil less paper dengan penggunaan tanda tangan digital (digital signature) melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan aplikasi pendukung unggah dan unduh dokumen elektronik melalui https://docudigital.bkn.go.id.
2. Dalam rangka peningkatan pelayanan publik dan percepatan reformasi birokrasi, Badan Kepegawaian Negara mempersiapkan perubahan proses layanan mutasi kepegawaian, terutama Kenaikan Pangkat PNS dan Pensiun PNS/ Pejabat Negara yang berbasis less paper dengan penggunaan tanda tangan digital (Digital Signature). Untuk melakukan proses layanan tersebut, BKN mempersiapkan mekanisme secara elektronik melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan aplikasi pendukung untuk menggunggah dan mengunduh dokumen elektronik melalui aplikasi Docudigital (https://docudigital.bkn.go.id).
3. Memperhatikan poin 1 dan 2 perlu diatur sebagai berikut :

➢ Kenaikan Pangkat Jabatan Struktural :

1. Surat Pengantar dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD)
2. SK Pangkat Terakhir
3. SK Pengangkatan Jabatan Struktural dan Surat Pernyataan Pelantikan (Lama)
4. SK Pengangkatan Jabatan Struktural dan Surat Pernyataan Pelantikan (Baru)
5. SK Pengangkatan Jabatan Eselon II, Lampiran Rekomendasi KASN dan hasil seleksi lelang jabatan (khusus Gol IV/b ke IV/c dan Gol IV/c ke IV/d)
6. SKP 2 tahun terakhir (asli)
7. Sertifikat PIM III/Ujian Dinas (khusus Gol. III/d ke IV/a)
8. Ijazah dan Transkip Nilai Terakhir
9. Ijazah dan Transkip Nilai Terakhir legalisir asli dari Perguruan Tinggi (khusus Penyesuaian Gelar/Ijazah)
10. Surat Izin Belajar / SK Tugas Belajar (khusus penyesuaian gelar/ijazah)
11. Surat Keterangan Pengambilan dari Kampus ke Instansi Asli (Khusus Penyesuaian Ijazah)
12. Surat Penarikan dan Penempatan Kembali Setelah Selesai Tugas Belajar (Khusus Penyesuaian Gelar/Ijazah)
13. Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDPT) Cetak Print (khusus Penyesuaian gelar/ Ijazah)
14. Fotocopy Legalisir SK, CPNS, Fotocopy Legalisir SK PNS, Fotocopy Karpeg

➢ Jabatan Fungsional Tertentu :

1. Surat Pengantar dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD)
2. SK Pangkat Terakhir
3. Penetapan Angka Kredit (PAK) asli
4. BAP PAK (khusus guru) asli
5. SKP 2 tahun terakhir (asli)
6. SK Kenaikan Jabatan (Khusus yang akan naik jabatan)
7. SK Pengangkatan Pertama dalam Jabatan Funsional Tertentu
8. Sertifikat Uji Kompetensi / Sertifikat Diklat Fungsional
9. Ijazah dan Transkip Nilai Terakhir
10. Ijazah dan Transkip Nilai Terakhir legalisir asli dari Perguruan Tinggi (khusus Penyesuaian Gelar/Ijazah)
11. Surat Izin Belajar / SK Tugas Belajar (khusus

penyesuaian gelar/ijazah)
12. Surat Keterangan Pengambilan dari Kampus ke Instansi Asli (Khusus Penyesuaian Ijazah)
13. Surat Penarikan dan Penempatan Kembali Setelah Selesai Tugas Belajar (Khusus Penyesuaian Gelar/Ijazah)
14. Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDPT) Cetak Print (khusus Penyesuaian gelar/ Ijazah)
15. SK Pembebasan Sementara dari Jabatan Fungsional
16. SK Pengangkatan Kembali dalam Jabatan Fungsional
17. Fotocopy Legalisir SK, CPNS, Fotocopy Legalisir SK PNS, Fotocopy Karpeg.

➢ Jabatan Fungsional Umum :
1. Surat Pengantar dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD)
2. SK Pangkat Terakhir
3. SKP 2 tahun terakhir (asli)
4. Sertifikat Ujian Dinas (khusus Gol. II/d ke III/a)
5. Ijazah dan Transkip Nilai Terakhir
6. Ijazah dan Transkip Nilai Terakhir legalisir asli dari Perguruan Tinggi (khusus Penyesuaian Gelar/Ijazah)
7. Surat Keterangan Uraian Tugas (ditanda tangani eselon II)
8. Surat Izin Belajar / SK Tugas Belajar (khusus penyesuaian gelar/ijazah)
9. Surat Keterangan Pengambilan dari Kampus ke Instansi Asli (Khusus Penyesuaian Ijazah)
10. Surat Penarikan dan Penempatan Kembali Setelah Selesai Tugas Belajar (Khusus Penyesuaian Gelar/Ijazah)
11. Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDPT) Cetak Print (khusus Penyesuaian gelar/ Ijazah)
12. Fotocopy Legalisir SK, CPNS, Fotocopy Legalisir SK PNS, Fotocopy Karpeg.

Selanjutnya, dalam program kenaikan pangkat berbasis digital dokumen di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah apabila dilihat dari sumber daya baik fisik maupun sumber daya manusia saat ini telah dapat menghasilkan ketepatan waktu dan berbiaya murah dalam pengelolaan kenaikan pangkat PNS. Hal tersebut disebabkan penggunaan aplikasi digital dokumen menyebabkan tidak adanya biaya dikarenakan tidak perlu lagi melakukan pengantaran berkas fisik ke BKN, cukup mengunggah dokumen dalam bentuk digital ke dalam aplikasi. Selain itu meskipun terdapat kendala jaringan yang lambat dan masih kurangnya personel yang belum memahami penggunaan aplikasi, hal tersebut dapat diatasi dengan melakukan tambahan waktu kerja (lembur).

Dengan tercapainya layanan mutasi kepegawaian secara elektronik diharapkan dapat semakin meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelayanan kenaikan pangkat PNS dan mutasi kepegawaian secara umum.

Regulasi Yang Mengatur Kenaikan Pangkat Berbasis Digital Dokumen Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

PENGELOLAAN kenaikan pangkat berbasis digital dokumen merupakan inovasi yang dicanangkan oleh Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara (BKN) Makassar dengan memanfaatkan aplikasi EWAKO (Electronic Webservice Application of KPO and PPO), DOCUDIGITAL (Documen Digital) serta penggunaan tanda tangan digital (digital signature). Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah merupakan Provinsi pertama yang proses kenaikan pangkatnya dilayani oleh BKN dengan menggunakan sistem Digital Dokumen melalui aplikasi Ewako (Electronic Webservice Application of KPO and PPO). Aplikasi Ewako sendiri telah dilaunching pada tahun yang lalu tepatnya yaitu pada tanggal 1 Juli 2020 bersamaan dengan pencanangan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Aplikasi EWAKO adalah aplikasi yang diluncurkan sebagai pendamping SAPK. Dengan aplikasi Ewako maka usul berkas kenaikan pangkat sudah tidak lagi menggunakan kertas (lesspaper).

Penyelenggaraan sistem aplikasi pengelolaan kepegawaian berbasis digital dokumen diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Pasal 1 poin ke-1 dijelaskan bahwa “Informasi Elektronik adalah satu atau sekumpulan data elektronik, termasuk tetapi tidak terbatas pada tulisan, suara, gambar, peta, rancangan, foto, electronic data interchange (EDI), surat elektronik (electronic mail), telegram, teleks, telecopy atau sejenisnya, huruf, tanda, angka, Kode Akses, simbol, atau perforasi yang telah diolah yang memiliki arti atau dapat dipahami oleh orang yang mampu memahaminya”. Jika merunut pada poin pasal tersebut, maka penggunaan dokumen digital pada proses kenaikan pangkat PNS dimensinya adalah berupa foto elektronik. Hal tersebut dapat dikatakan dimana dokumen digital yang digunakan dalam proses kenaikan pangkat PNS adalah berkas fisik kepegawaian yang discan (scanning) menggunakan perangkat elektronik yaitu alat Scanner untuk kemudian menghasilkan dokumen digital atau dengan kata lain berkas fisik yang didigitalkan. Dokumen digital tersebut merupakan persyaratan dalam usul kenaikan pangkat dimana memuat informasi yang menjadi pertimbangan bisa atau tidaknya seorang PNS dinaikkan pangkatnya. Adapun dokumen terdiri dari sekurang-kurangnya yaitu SK CPNS (SK pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil), SK PNS (SK pengangkatan dari Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil), SK Pangkat Terakhir, Ijazah Terakhir, dan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) selama 2 (dua) tahun terakhir. Dari berkas fisik yang didigitalkata tersebut kemudian akan menjadi bahan pertimbangan oleh verifikator di BKD maupun BKN, sehingga jelas bahwa dokumen digital tersebut termasuk dalam unsur informasi elektronik seperti yang dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Pasal 1 poin ke-1.

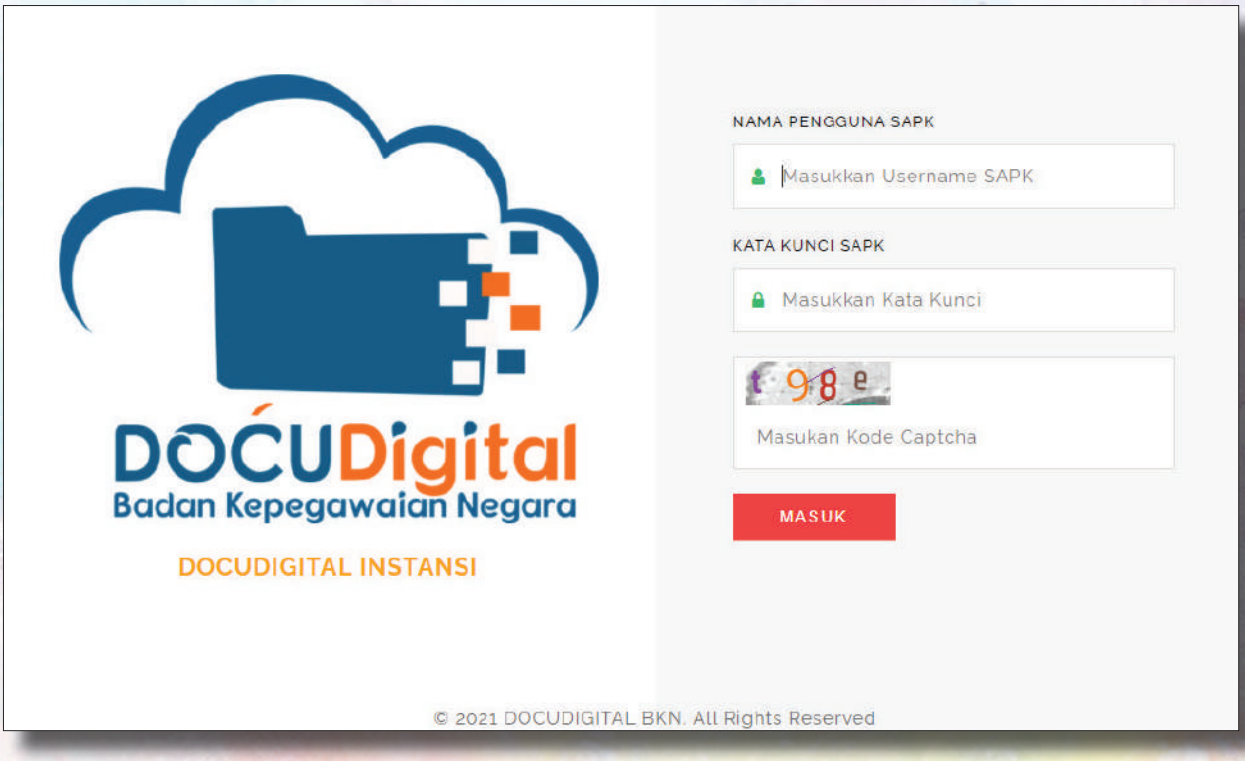
Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Pasal 1 poin selanjutnya yaitu poin ke-4 dijelaskan bahwa “Dokumen Elektronik adalah setiap Informasi Elektronik yang dibuat, diteruskan, dikirimkan, diterima, atau disimpan dalam bentuk analog, digital, elektromagnetik, optikal, atau sejenisnya, yang dapat dilihat, ditampilkan, dan/atau didengar melalui Komputer atau Sistem Elektronik, termasuk tetapi tidak terbatas pada tulisan, suara, gambar, peta, rancangan, foto atau sejenisnya, huruf, tanda, angka, Kode Akses, simbol atau perforasi yang memiliki makna atau arti atau dapat dipahami oleh orang yang mampu memahaminya”. Merunut pada pengertian tersebut maka berkas fisik PNS yang didigitalkan sebagai usul kenaikan pangkat termasuk dalam kategori dokumen elektronik. Hal tersebut dapat dikatakan karena proses berkas fisik yang didigitalkan tersebut memiliki arti yang sama sifatnya dengan berkas fisik yang dapat diverifikasi sehingga menjadi bahan informasi yang dapat digunakan verifikator dalam pertimbangan kenaikan pangkat PNS.

Selain itu, pada Pasal 1 poin ke-5 dan ke-6 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 juga memuat penjelasan tentang pemanfaatan Sistem Elektronik. Dimana pada poin ke-5 dijelaskan bahwa Sistem Elektronik adalah serangkaian perangkat dan prosedur elektronik yang berfungsi mempersiapkan, mengumpulkan, mengolah, menganalisis, menyimpan, menampilkan, mengumumkan, mengirimkan, dan/atau menyebarkan Informasi Elektronik. Sedangkan pada

poin ke-6 dijelaskan bahwa Penyelenggaraan Sistem Elektronik adalah pemanfaatan Sistem Elektronik oleh penyelenggara negara, Orang, Badan Usaha, dan/atau masyarakat. Merunut pada poin pasal ke-5 dan ke-6 tersebut maka sesuai dengan proses pengelolaan kenaikan pangkat di BKD yang wajib dilakukan melalui sistem aplikasi milik BKN yaitu SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) dengan memanfaatkan dokumen digital yang terkoneksi secara online antara BKD dan BKN. Dalam pelayanan kepegawaian baik yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara, instansi pusat maupun instansi daerah, para pengelola kepegawaian telah menggunakan aplikasi SAPK. SAPK merupakan singkatan dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian. Aplikasi ini adalah aplikasi besutan BKN yang ditujukan untuk memberikan pelayanan kepegawaian bagi seluruh PNS di Indonesia dan aplikasi ini telah digunakan oleh seluruh instansi pemerintahan di Indonesia. Proses penetapan NIP, proses kenaikan pangkat, proses pensiun, dan proses kepegawaian lainnya dilakukan melalui aplikasi berbasis web ini. Tidak semua PNS bisa mengakses SAPK karena aplikasi ini hanya diperuntukkan bagi PNS pengelola kepegawaian saja.

BKN melalui situs resminya https://www.bkn.go.id menjelaskan bahwa belum terintegrasinya data PNS satu sama lain kerap mengakibatkan terjadinya duplikasi data yang kemudian menyebabkan inefisiensi dalam penanganan masalah kepegawaian. Menyikapi hal tersebut BKN mengembangkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) online yang menggunakan satu basis data PNS. SAPK digunakan dalam berbagai proses layanan kepegawaian seperti penetapan NIP, pencetakan surat keputusan pengangkatan CPNS, pemberian nota persetujuan/pertimbangan teknis kenaikan pangkat, penetapan dan pencetakan surat keputusan pemberhentian dengan hak pensiun dan updating data mutasi. Fasilitas akses SAPK disediakan untuk seluruh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi/ Kabupaten/Kota ataupun Biro Kepegawaian di Instansi Pusat. Proses pengelolaan kenaikan pangkat PNS dokumen digital yang menggunakan sistem aplikasi SAPK BKN sesuai dengan bunyi poin ke-5 dan ke-6 Pasal 1 tersebut sehingga menjadi dasar regulasi bagi proses kenaikan pangkat PNS di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Selain poin-poin yang menyangkut penggunaan dokumen digital dan sistem elektronik, pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 juga memuat manfaat pemanfaatan teknologi informasi bagi pemerintahaan yaitu terdapat pada Pasal ke-4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 yang menyebutkan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Transaksi Elektronik dilaksanakan dengan tujuan untuk ”meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik”. Dari uraian pasal dan poin-poin dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 dalam Kebijakan Kenaikan Pangkat Berbasis Digital Dokumen di Badan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.



ASN BerAKHLAK BANGGA MELAYANI BAN

Dr. Aspina, S.Pd., M.Pd.
Widyaiswara Ahli Madya
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
aspinasarif@ymail.com

DALAM rangka penguatan budaya kerja sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) menuju pemerintahan berkelas dunia (World Class Government). Pemerintah telah meluncurkan Core Values (Nilai-Nilai Dasar) ASN BerAKHLAK dan Employer Branding (Bangga Melayani Bangsa). Core Values ASN BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Core Values tersebut seharusnya dapat dipahami dan dimaknai sepenuhnya oleh seluruh ASN serta diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas dan kehidupan sehari-hari.

"Bangga Melayani Bangsa", merupakan Employer Branding yang termaktub dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021, yang menjadi udara segar perbaikan dan peningkatan layanan publik. Bila dilakukan oleh semua unsur ASN, akan memberikan dampak sistemik.

Berorientasi Pelayanan

Tugas pelayanan publik sangat erat kaitannya dengan pegawai ASN, sangatlah penting untuk memastikan bahwa ASN mengedepankan nilai Berorientasi Pelayanan dalam pelaksanaan tugasnya, yang dimaknai bahwa setiap ASN harus berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat. Citra positif ASN sebagai pelayan publik terlihat dengan perilaku melayani dengan senyum,

menyapa dan memberi salam, serta berpenampilan rapi, melayani dengan cepat dan tepat waktu, melayani dengan memberikan kemudahan untuk memilih layanan yang tersedia, serta melayani dengan kemampuan,

keinginan dan tekad memberikan pelayanan yang prima. Panduan perilaku Berorientasi pelayanan bagi setiap ASN di instansi tempatnya bertugas, terdiri dari : 1) Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; 2) Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan; dan 3) Melakukan perbaikan tiada henti.

Akuntabel

Integritas memiliki keutamaan sebagai dasar seorang pelayan publik untuk dapat berpikir secara akuntabel. Kejujuran adalah nilai paling dasar dalam membangun kepercayaan publik terhadap amanah yang diembankan kepada setiap pegawai atau pejabat negara. Akuntabilitas dan integritas dapat menjadi faktor yang kuat dalam membangun pola pikir dan budaya antikorupsi. Amanah seorang ASN adalah menjamin terwujudnya perilaku yang sesuai dengan core values ASN, dengan panduan perilaku Akuntabel sebagai berikut : 1) Kemampuan melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi; 2) Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien; dan 3) Kemampuan menggunakan kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi.

Kompeten

Konsepsi kompetensi adalah tiga aspek penting berkaitan dengan perilaku kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sesuai Peraturan Menteri PANRB Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi ASN, kompetensi meliputi; 1) kompetensi teknis; 2) kompetensi manajerial; dan 3) kompetensi sosial kultural. Setiap ASN mempunyai hak pengembangan kompetensi, sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) Jam Pelajaran bagi PNS dan maksimal 24 (dua puluh empat) Jam Pelajaran bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK).

Panduan perilaku kompeten bagi ASN, yaitu:

1) meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
2) membantu orang lain belajar;
3) melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Perilaku kompeten ini menjadi bagian dasar penguatan budaya kerja di Instansi pemerintah untuk mendukung pencapaian kinerja individu dan tujuan organisasi.

Harmonis

Keberagaman bangsa Indonesia selain memberikan banyak manfaat juga menjadi sebuah tantangan bahkan ancaman integrasi nasional. ASN dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat dituntut dapat mengatasi permasalahan keberagaman, bahkan menjadi unsur perekat bangsa dalam menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Upaya menciptakan suasana kondusif yang harmonis

dilakukan secara terus menerus. Mulai dari seluruh ASN dari jenjang terbawah sampai yang paling tinggi, memelihara suasana harmonis, meningkatkan usaha tersebut sehingga menjadi kebiasaan dan menjadi budaya hidup harmonis di kalangan ASN dan seluruh pemangku kepentingannya.

Panduan perilaku harmonis bagi para ASN, yaitu :

1) menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
2) suka menolong orang lain; dan
3) membangun lingkungan kerja yang kondusif. Membangun budaya harmonis tempat kerja harmonis sangat penting dalam suatu organisasi. Suasana tempat kerja yang positif dan kondusif juga berdampak bagi keharmonisan bersama kolega, rekan sejawat saat memberikan pelayanan publik.

Loyal

Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Loyal merupakan salah satu nilai dalam core values ASN yang dimaknai bahwa setiap ASN harus berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Untuk menciptakan dan membangun rasa setia (loyal) pegawai terhadap organisasi, hendaknya beberapa hal berikut dilakukan :

1. Membangun rasa kecintaan dan memiliki.
2. Meningkatkan kesejahteraan
3. Memenuhi kebutuhan rohani
4. Memberikan kesempatan peningkatan karir
5. Melakukan evaluasi secara berkala.

Panduan perilaku loyal bagi ASN, yaitu :

1. Memegang teguh ideologi

Pancasila, UUD Negara RI Tahun 1945, setia pada NKRI, serta pemerintahan yang sah.
2. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara.
3. Menjaga rahasia jabatan dan negara.

Sikap loyal seorang PNS dapat tercermin dari komitmennya dalam melaksanakan sumpah/janji yang diucapkannya ketika diangkat menjadi PNS sebagaimana ketentuan perundangan-undangan yang berlaku.

Adaptif

Indonesia dan seluruh negara di dunia tanpa kecuali menghadapi tantangan yang relative sama pada arus global, dengan perubahan lingkungan yang berkarakteristik VUCA, yaitu :

1. Volatility, dunia berubah dengan sangat cepat, bergejolak, relatif tidak stabil, dan tak terduga. Untuk menghadapinya diperlukan "vision", tujuan yang fleksibel yang dapat diubah setiap saat bila diperlukan.
2. Uncertainty, masa depan penuh dengan ketidakpastian. Untuk menghadapinya diperlukan "understanding", mendengarkan dan melihat sekeliling, mengembangkan sikap ilmiah, diharapkan dapat menghadapi ketidakpastian.

3. Complexity, dunia modern lebih kompleks dari sebelumnya. Menghadapinya dengan "clarity", berkomunikasi dengan jelas, berkolaborasi, dan membangun tim efektif.
4. Ambiguity, lingkungan bisnis semakin membingungkan, tidak jelas, dan sulit dipahami. Menghadapinya dengan "agility", mendorong fleksibilitas, beradaptasi, dan tangkas dalam memperbaiki layanan.

Menghadapi tantangan diatas, sangat diperlukan penerapan budaya adaptif dalam organisasi pemerintahan, yang akan membawa konsekuensi adanya perubahan dalam cara pandang, cara berpikir, mentalitas dan tradisi pelayanan publik yang lebih mampu mengimbangi perubahan atau tuntutan jaman.

Panduan perilaku Adaptif bagi ASN, yaitu :

1. Cepat menyesuaikan diri diri menghadapi perubahan.
2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas.
3. Bertindak proaktif.

Para Aparatur Sipil Negara dituntut untuk terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan dalam pelayanan publik.

Kolaboratif

Kolaborasi menjadi hal sangat penting ditengah tantangan global yang dihadapi saat ini, dimana birokrasi Indonesia masih dihadapkan pada fragmentasi dan silo mentality. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam kolaborasi antar lembaga pemerintah adalah kepercayaan, pembagian kekuasaan, gaya kepemimpinan, strategi manajemen dan formalisasi pada pencapaian kolaborasi yang efisien dan efektif antara entitas publik. Kolaboratif merupakan nilai dasar yang harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara. Sekat-sekat birokrasi yang mengkungkung birokrasi pemerintah saat ini dapat dihilangkan. Para ASN diharapkan nantinya menjadi agen perubahan yang dapat mewujudkan harapan tersebut.

Panduan perilaku Kolaboratif bagi ASN, yaitu :

1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Semua ASN Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah kemudian akan bekerja, membangun kerja sama yang sinergis dengan satu tujuan yaitu kemajuan bangsa dan negara Indonesia.

Pentingnya satu core values "ASN BerAKHLAK" ini, 1) mensarikan dan menyederhanakan nilai-nilai Dasar ASN sesuai dengan Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 dalam satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN; 2) menggabungkan semua nilai-nilai yang telah disusun oleh instansi pemerintah dalam satu rumusan baku yang dapat berlaku secara umum; 3) core values akan memberikan penguatan budaya kerja yang mendorong pembentukan karakter ASN yang professional; 4) memudahkan proses adaptasi bagi ASN ketika berpindah ke instansi pemerintah yang lain; 5) menjadi unsur untuk memperkuat peran ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa; 6) penerapan budaya kerja yang kuat akan mendorong kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Semoga dengan core values "ASN BerAKHLAK", para Aparatur Sipil Negara dapat berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat; dapat bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan; terus belajar dan mengembangkan kapabilitas; saling peduli dan menghargai perbedaan; berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara; terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan; dan membangun kerjasama yang sinergis. Dengan terus menggaungkan Employer Branding ASN "Bangga Melayani Bangsa".

KUALITAS KIMIAWI BERBAGAI OLAHAN FROZEN FOOD DI PROVINSI SULAWESI TENGAH

drh. PUTRI JELITA
Medik Veteriner pada UPT Veteriner Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sulawesi Tengah

ABSTRAK

Tujuan : Memberikan informasi kepada masyarakat akan kualitas kimiawi (kandungan borax, formalin, dan zat pewarna) pada berbagai olahan frozen food di Provinsi Sulawesi Tengah.

Metode : Sampel frozen food berasal dari lima daerah di Provinsi Sulawesi Tengah yaitu Kota Palu, Kabupaten Sigi, Kabupaten Buol, Kabupaten Poso dan Kabupaten Touna pada tahun 2020. Frozen food yang diamati ialah bakso dan sosis.

Hasil : Hasil pengujian sampel Kota Palu 100 % negatif formalin dan borax pada bakso, pewarnaan pada Sosis 19,35 % dicurigai mengandung pewarna makanan non foodgrade dari 31 sampel. Hasil pengujian sampel Kabupaten Touna 100 % negatif formalin dan borax pada bakso, pewarnaan pada Sosis 100 % dicurigai mengandung pewarna makanan non foodgrade dari 2 sampel. Hasil pengujian sampel Kabupaten Sigi 100 % negatif formalin dan borax pada bakso, pewarnaan pada Sosis 100 % dicurigai mengandung pewarna makanan non foodgrade dari 1 sampel. Hasil pengujian sampel Kabupaten Poso 100 % negatif formalin dan borax pada bakso, pewarnaan pada Sosis 27,27 % dicurigai mengandung pewarna makanan non foodgrade dari 11 sampel. Hasil pengujian sampel Kota Kabupaten Buol 100 % negatif formalin dan borax pada bakso, pewarnaan pada Sosis 50 % dicurigai mengandung pewarna makanan non foodgrade dari 12 sampel.

Kesimpulan : Frozen food bakso yang beredar di masyarakat tidak mengandung formalin maupun borax. Frozen food sosis dicurigai mengandung pewarna makanan non foodgrade di lima daerah di Provinsi Sulawesi Tengah.

Kata Kunci : borax, formalin, frozen food, Provinsi Sulawesi Tengah, non foodgrade

PENDAHULUAN

Kualitas dan keamanan bahan pangan merupakan faktor penting dalam penilaian mutu daging. Masyarakat memiliki kesadaran untuk mencukupi kebutuhan gizi keluarga yang terus meningkat, seiring meningkatnya pendapatan penduduk Indonesia termasuk di antaranya ialah bahan pangan asal hewan (BPAH). Daging ayam paling banyak dikonsumsi oleh masyarakat yang merupakan bahan pangan asal hewan yang diolah menjadi frozen food berupa sosis dan bakso (Priandini, 2015). Berdasarkan data Direktorat Kesehatan Masyarakat Veteriner konsumsi nasional per kapita per tahun untuk daging yang paling banyak dikonsumsi oleh masyarakat yaitu daging ayam broiler, daging sapi, dan daging kambing berturut turut sebesar 12.79 kg, 2.66 kg, dan 0.64 kg berdasarkan data (Badan Pusat Statistik, 2021).

Pemenuhan kebutuhan masyarakat terhadap protein hewani harus diikuti dengan peningkatan keamanan pangan. Bahan pangan asal hewan yang aman, sehat, utuh, dan halal (ASUH) seharusnya dikonsumsi oleh masyarakat, selain itu kandungan gizi yang tinggi (Ibrahim et al, 2015). Penyalahgunaan formalin, borax, dan zat pewarna dapat ditemukan pada makanan bakso dan sosis. Bakso dan sosis sebagai hasil olahan pangan asal hewan telah mengalami modifikasi dalam proses pembuatannya. Berbagai cara dan metode telah digunakan oleh pedagang dan produsen untuk menciptakan frozen food dalam hal ini bakso dan sosis dengan nilai sensorik yang baik sehingga kepuasan konsumen tetap terjaga.

Frozen food yang beredar di Provinsi Sulawesi Tengah perlu dilakukan pengawasan kualitas sebagai bentuk keseriusan pemerintah kabupaten maupun kota dalam menjamin keamanan bahan pangan asal hewan, selain itu lebih aktif dalam edukasi kepada produsen maupun masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

Frozen food (makanan yang dibekukan) adalah proses mengawetkan produk makanan dengan cara mengubah hampir seluruh kandungan air dalam

produk menjadi es. Pada dasarnya terdapat dua jenis proses pembekuan, yaitu secara mekanik dan secara kriogenik. Keadaan beku menyebabkan aktivitas mikrobiologi dan enzim terhambat sehingga daya simpan produk menjadi panjang (Faradila et al, 2014).

A) Zat Pewarna (Rhodamin B)

Rhodamin B adalah perwarna sintesis golongan xanthenes dyes yang digunakan pada industri tekstil dan kertas, sebagai pewarna kain, kosmetika, produk pembersih mulut, dan sabun. Rhodamin B memberi warna merah terang jika didalam larutan dan tidak berbau. Rhodamin B sering disalahgunakan pada pembuatan kerupuk, terasi, saus, cabe merah giling, agar-agar, aromanis/kembang gula, manisan, sosis, sirup, minuman, dan lain-lain (Silalahi dan Rahman, 2011).

Tabel 1 Efek akut penggunaan Rhodamin B menurut Santa Cruz B (2010).

Cara penggunaan	Dampak yang dapat ditimbulkan
Tertelan	• Keracunan akut, nyeri perut, diare, sakit kepala, pusing, hipersalivasi, reaksi alergi. • Pada anak-anak dapat terjadi kasus yang fatal seperti gangguan perkembangan otak, edema paru bahkan dapat terjadi penurunan kesadaran (setelah menelan 600 mg. • Pada dewasa dapat terjadi hipotermia, hipotensi, asidosis berat, edema, dan oliguria (setelah menelan 2 g Rhodamin B) • Perdarahan gastointestinal dan anemia defisiensi besi, pankeatitis akut, kerusakan organ multupel, gagal hepar (pada kasus overdosis). Menurunkan sensitivitas mukosa intestinal sehingga menyebabkan respon terhadap stimulus normal

B) Borax

Borax atau biasa disebut asam borate, memiliki nama lain, sodium tetraborate biasa digunakan untuk antiseptik dan zat pembersih selain itu digunakan juga sebagai bahan baku pembuatan detergen, pengawet kayu, antiseptik kayu, pengontrol kecoak (hama), pembasmi semut dan lainnya. Efek jangka panjang dari penggunaan borax dapat menyebabkan merah pada kulit, gagal ginjal, iritasi pada mata, iritasi pada saluran respirasi, mengganggu kesuburan kandungan dan janin. Dosis yang dapat menyebabkan kematian atau biasa disebut dengan dosis letal pada orang dewasa adalah sebanyak 10-25 gram, sedangkan pada anak-anak adalah sebanyak 5-6 gram (Mediakom, 2015).

C) Formalin

Formalin merupakan larutan 40% formaldehid cairan jernih yang tidak berwarna atau hampir tidak berwana dengan bau yang menusuk, uapnya merangsang selaput lendir hidung dan tenggorokan, dan rasa membakar. Formalin tidak boleh digunakan sebagai bahan pengawet untuk pangan. Akibatnya jika digunakan pada pangan dan dikonsumsi oleh manusia akan menyebabkan beberapa gejala diantaranya adalah tenggorokan terasa panas dan kanker yang pada akhirnya akan mempengaruhi organ tubuh lainnya, serta gejala lainnya. Adapun bahaya penggunaan formalin terhadap kesehatan antara lain (BPOM, 2014) :

1. Jika terhirup dapat menimbulkan rasa terbakar pada hidung dan tenggorokan , sukar bernafas, nafas pendek, sakit kepala, kanker paru- paru.
2. Jika terkena kulit dapat menimbulkan kemerahan, gatal, kulit terbakar.
3. Jika terkena mata dapat menyebabkan mata kemerahan, gatal, mata berair, kerusakan mata, pandangan kabur, sampai kebutaan.
4. Jika tertelan dapat menyebabkan mual, muntah, perut perih, diare, sakit kepala, pusing, gangguan jantung, kerusakan hati, kerusakan saraf, kulit membiru, hilangnya pandangan, kejang, koma dan kematian.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah observasional dengan anlisis deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada lima daerah di Provinsi Sulawesi Tengah yaitu Kota Palu, Kabupaten Sigi, Kabupaten Buol, Kabupaten Poso dan Kabupaten Touna. Penelitian berlangsung selama satu tahun pada 2020.

Sampel frozen food yang diamati ialah bakso dan sosis. Memasukkan sampel ke dalam kantong plastik steril, lalu memberi label pada plastik dan menyimpannya pada cool box dalam kondisi dingin dengan suhu 4-10^0 C selama perjalanan dari lokasi pengambilan ke laboratorium. Pengujian sampel maksimum 24 jam dilakukan dari waktu pengambilan.

Pengujian Formalin (Easy Test®)

1. Sampel ditimbang sebanyak 10 g secara aseptik, kemudian dimasukkan ke dalam wadah steril.
2. Sampel dicincang kecil – kecil dan dihaluskan dengan mortal.
3. Air panas ditambahkan sebanyak 20 ml dan diaduk kemudian dibiarkan dingin.
4. Air campuran tersebut diambil sebanyak 5 ml kemudian ditetesi dengan menggunakan Reagen A dan B masing-masing sebanyak 4 tetes, dikocok dan dibiarkan selama 10 menit.
5. Apabila sampel berubah warna menjadi warna ungu maka sampel tesebut mengandung Formalin.

Pengujian Borax (Easy Test®)

1. Sampel ditimbang sebanyak 5 g secara steril kemudian dihaluskan.
2. Air panas ditambah kedalam sampel sebanyak 10 ml kemudian diaduk hingga tercampur.
3. HCl 5% ditambahkan sebanyak 5 ml kemudian

diteteskan Reagen pengujian borax sebanyak 4 tetes.
4. Sampel diaduk hingga tercampur lalu celupkan kertas pengujian sampai terendam sebagian.
5. Kertas pengujian dikeringkan dan lihat perubahan warna yang terjadi pada kertas tersebut. Apabila terbentuk warna merah bata maka bakso tersebut mengandung borax.

Pengujian Rhodamin B (Easy Test®)

1. Sampel ditimbang sebanyak 10 g secara steril kemudian air panas ditambah kedalam sampel sebanyak 10 ml kemudian diaduk hingga tercampur.
2. Masukkan 1 tetes REAGENT A dan 1 tetes REAGENT B serta 4 tetes ke botol uji atau tabung reaksi. Kocok sekitar 1 menit agar tercampur rata.
3. Masukkan 1 sendok makan (± 5 ml) cairan uji ke dalam botol uji atau tabung reaksi yang sudah berisi campuran reagent.
4. Kocok sebentar dan diamkan campuran sekitar 10-20 menit lalu amati perubahan warna yang terjadi.
5. Jika warna campuran berubah menjadi ungu berarti bahan yang diuji positif mengandung pewarna sintesis merah (Rhodamine B). Jika warna menjadi coklat berarti negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

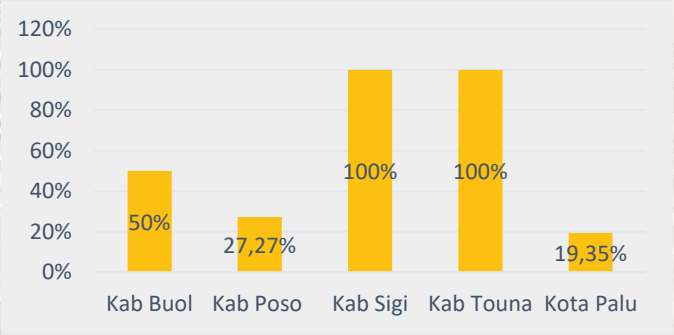
Pengujian kualitatif yang dilakukan terhadap kandungan formalin dan borax pada sampel frozen food yaitu bakso di kelima daerah di Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan tabel 2-6 dapat dilihat bahwa 100% bakso yang beredar di masyarakat tidak mengandung formalin maupun borax.

Tabel 2 Hasil Uji Formalin & Borax Pada Bakso Dan Pewarnaan Pada Sosis

Borax (Natrium Tetraborat) merupakan senyawa kimia yang mengandung unsur boron dengan rumus molekul Na2B4O7. 10H2O. Saat ini, borax umumnya digunakan sebagai pengenyal makanan termasuk bakso. Pengujian bakso 100 % negatif mengandung borax hal ini mengindikasikan bahwa konsumen belum memperhatikan kualitas bakso terutama dari tingkat kekenyalannya. Selain itu, penilaian konsumen terhadap tingkat kekenyalan bakso yang di jual oleh produsen atau penjual bakso sudah baik atau sesuai selera.

Hasil penelitian ini perlu disyukuri karena produsen frozen food bakso yang dijual tidak mengandung formalin, dapat dipicu oleh daya beli konsumen yang sangat tinggi dibandingkan produksi bakso. Adapun ciri fisik bakso yang positif mengandung formalin yaitu warna lebih pucat dari warna bakso aslinya (tidak mengandung formalin) dan bau khas daging yang hilang.

Grafik 1 Penggunaan Zat Pewarna pada Frozen Food yaitu Sosis di Provinsi Sulawesi Tengah



Grafik 1 memperlihatkan bahwa ternyata masih ada pedagang yang merugikan konsumen dengan menggunakan pewarna sintetis Rhodamin B pada pangan. Bahkan seluruh kabupaten terdapat sampel dicurigai mengandung pewarna makanan non

No.	Kab/Kota	Hasil Uji Formalin Bakso	Hasil Uji Borax Bakso	Hasil Uji Pewarnaan Sosis
1	Kab. Buol	6 sampel (100% negatif)	6 sampel (100% negatif)	12 Sampel (50% positif, 50% negatif)
2	Kab. Poso	7 sampel (100% negatif)	7 sampel (100% negatif)	11 Sampel (27,27% positif, 72,72% negatif)
3	Kab. Sigi	5 sampel (100% negatif)	5 sampel (100% negatif)	1 Sampel (100% positif)
4	Kab. Touna	6 sampel (100% negatif)	6 sampel (100% negatif)	2 Sampel (100% positif)
5	Kota Palu	46 sampel (100% negatif)	6 sampel (100% negatif)	31 Sampel (80,64% negatif, 19,35% positif)

foodgrade yaitu Kabupaten Sigi sebanyak 100 % dari 1 sampel, Kabupaten Touna sebanyak 100 % dari 2 sampel, lalu Kabupaten Buol sebesar 50 % dari 12 sampel, Kabupaten Poso 27,27 % dari 11 sampel dan Kota Palu 19,35% dari 31 sampel. Hal ini tentu sangat merugikan konsumen yang mengkonsumsi frozen food bentuk sosis karena didalam Rhodamin B terdapat ikatan dengan klorin dimana senyawa klorin merupakan senyawa anorganik yang reaktif dan juga berbahaya (Mediakom, 2015). Reaktif untuk mengikat ion klorin disebut sebagai sintesis zat warna. Atom klorin yang ada pada Rhodamin B yang menyebabkan terjadinya efek toksik bila masuk kedalam tubuh. Sifat dasar klorin adalah gas beracun yang menimbulkan iritasi sistem pernapasan, iritasi mata, dan iritasi kulit. Hal ini dikarenakan klorin merupakan senyawa anorganik yang sangat reaktif, toksik, dan bersifat karsinogenik (memicu kanker).

Penggunaan Rhodamin B pada makanan dalam waktu lama (kronis) akan dapat mengakibatkan gangguan fungsi hati maupun kanker. Namun demikian, bila terpapar Rhodamin B dalam jumlah besar maka dalam waktu singkat akan terjadi gejala akut keracunan Rhodamin B. Bila Rhodamin B tersebut masuk melalui makanan maka akan mengakibatkan iritasi pada saluran pencernaan dan mengakibatkan gejala keracunan dengan air kencing yang berwarna merah atau merah muda. Dengan menghirup Rhodamin B dapat pula mengakibatkan gangguan kesehatan, yakni terjadinya iritasi pada saluran pernapasan. Demikian pula apabila zat kimia ini mengenai kulit, maka kulitpun akan mengalami iritasi. Mata yang terkena Rhodamin B juga akan mengalami iritasi mata yang ditandai dengan mata kemerahan dan timbunan cairan atau udem pada mata (BPOM, 2014).

PENUTUP

Kesimpulan

Frozen food bakso yang beredar di masyarakat tidak mengandung formalin maupun borax. Frozen food sosis dicurigai mengandung pewarna makanan non foodgrade di lima daerah di Provinsi Sulawesi Tengah.

Saran

1. Perlunya ditingkatkan monitoring kualitas kimiawi olahan frozen food di seluruh wilayah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Disediakannya pengetahuan dan informasi kepada masyarakat tentang pewarna sintetis (Rhodamin B) yang terkandung dalam pangan serta bahaya yang ditimbulkannya terhadap kesehatan tubuh melalui iklan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Badan Pusat Statistik. 2021. Rata-rata konsumsi per kapita seminggu beberapa macam bahan makanan penting, 2019-2020. Badan Pusat Statistik.[diakses 15 April 2022]. https://www.bps.go.id.
2. Badan pengawasan Obat dan Makanan. 2014. Bahaya Rhodamin B sebagai Pewarna pada Makanan. BPOM RI, Jakarta.
3. Faradila., Alioes, Y., dan Elmatris. 2014. Identifikasi Formalin pada Bakso yang Dijual pada Beberapa Tempat di Kota Padang. Jurnal Kesehatan Andalas, 3:156-157.
4. Ibrahim HM, Amin RA, El-Shater MA, Hafes M. 2015. Bacteriological evaluatoin of freshly slaughtered chicken carcasses. BVMJ. 28:74-82.Doi: 10.21608/bvmj.2015.31869.
5. Mediakom. 2015. Keamanan Pangan. Kementerian Kesehatan RI.
6. Priandini, I. 2015. Kandungan Borax Pada Bakso di Makassar. Jurnal Kesehatan. Makassar : Program Studi Kedokteran Hewan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Makassar.
7. Santa Cruz. 2010. Material Safety Data Sheet of Rhodamine B. Available from; URL : http://datasheets.scbt.com/sc-203756.pdf.
8. Silalahi, J. Dan Rahman, F. 2011. Analisis Rhodamin B pada jajanan anak Sekolah Dasar di Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Sumatra Utara. J Indon Med Assoc. Vol 61 (7). Pp : 293-298.

Tinjauan Atas Pelaksanaan Rapat Koordinasi Teknis (Rakornis) Kepegawaian Provinsi Sulawesi Tengah

(Rakornis harus substantif, interaktif, dan implementatif)

Oleh :
Tauhid Thalib, SE, MM.
(Analis SDM Aparatur Ahli Muda)

Pendahuluan

Terkendalinya pandemi covid-19 di 2022 ini memunculkan optimisme menggeliatnya aktifitas yang bersifat interaktif dan menghadirkan peserta dalam jumlah banyak. Tidak lagi terbatas baik dari sisi peserta ataupun durasi waktu. Bahkan di era pasca pandemi nanti, melalui penggunaan teknologi selama pandemi, justru akan semakin banyak pihak yang bisa mengikuti suatu acara (hybrid/luring dan daring).

Salah satu kegiatan lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah (BKD) yang bersifat terbuka adalah Rapat Koordinasi Teknis Kepegawaian lingkup Provinsi Sulawesi Tengah (Rakornis Kepegawaian). Rapat tersebut berskala provinsi dan selama 2 tahun pandemi tidak dilaksanakan. Adanya kebijakan pelonggaran aktifitas masyarakat termasuk pemerintahan tentu memungkinkan rakornis tersebut diinisiasi untuk diselenggarakan kembali.

Rakornis Kepegawaian

Rakornis Kepegawaian Tingkat Prov. Sulteng terakhir dilaksanakan pada 2019. Saat itu berlangsung di Kota Poso Kabupaten Poso. Pasca itu, selama 2 tahun, 2020 dan 2021 rakornis tidak dilaksanakan mengingat pandemi covid-19.

Rakornis di Poso pada 2019, adalah rakornis keenam. Rakornis dirintis sejak Tahun 2014, dengan penyelenggara awal BKD Prov. Sulteng. Saat itu disepakati jika pertemuan yang dimaknai sebagai ajang silaturahmi dan media tukar menukar informasi sekaligus sinkronisasi manajemen kepegawaian daerah ini dilakukan setiap tahun dengan tempat penyelenggaraan berpindah-pindah pada Kab/Kota di Sulteng. Pembiayaan pelaksanaan Rakornis juga tidak sepenuhnya menjadi beban tuan rumah. BKD Prov. Sulteng sebagai pihak berkepentingan utama, turut andil men*support* pendanaan kegiatan. Sebelum di Poso, Rakornis Kepegawaian se-Sulteng telah dilaksanakan berkeliling di Palu (2015), Luwuk Kab. Banggai (2016), Bungku Kab. Morowali (2017), dan Ampana Kab. Touna pada Tahun 2018.

Format rakornis, pada selama enam kali perhelatan, secara rutin menghadirkan pembicara dari Pusat. Dalam hal ini dari dua instansi yang terkait dengan kebijakan dan manajemen kepegawaian nasional. Yaitu Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan) dan Badan Kepegawaian Nasional (BKN). Materi yang disampaikan tentunya regulasi dan informasi tentang kebijakan dan pengelolaan kepegawaian yang terbaru atau lagi hangat diperbincangkan saat itu. Dengan begitu, antusiasme BKD Kab/Kota untuk hadir di rakornis menjadi lebih terangkat.

Waktu rakornis 2019 di Poso, dengan basis tema “Transformasi Manajemen Kepegawaian Menuju Birokrasi yang Bersih dan Beretika”, menyuguhkan 2 materi yang saat itu lagi *viral*. Tentang tindak lanjut penanganan kejahatan jabatan (Tipikor) dan regulasi terkait Pegawai Pemerintah Dengan perjanjian Kerja (PPPK). Detailnya adalah, materi Sosialisasi Kebijakan Pembinaan Integritas, Penegakan Disiplin ASN dan Tindak Lanjut Penanganan Kejahatan Jabatan (TIPIKOR) oleh narasumber dari BKN. Dan Sosialisasi PP. Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang disampaikan oleh pejabat dari Kemenpan RB.

Sedikit berbeda pada gawean rakornis keempat dan kelima. Rakornis keempat di Bungku Kab. Morowali Tahun 2017. Menghadirkan juga pembicara dari BKD Provinsi Jawa Barat (Jabar). Memaparkan kisah sukses mereka dalam pengelolaan kepegawaian

Prov. Jabar. Kemudian rakornis kelima Tahun 2018 di Ampana Kab. Touna juga menyuguhkan pembicara lain. Selain pemateri Pusat, disisipkan materi suplemen berupa sosialisasi ketaspenan dan perbankan oleh pihak PT. Taspen Cab. Palu. Sesi ini sebagai bentuk sinergitas antar instansi pengelola kepegawaian. Sampai saat ini, Taspen adalah instansi yang ditunjuk mengelola dan membayar dana pensiun PNS.

Oleh penyelenggara, BKPSDM Kab. Touna, rakornis saat itu juga memberi ruang kepada produk khas daerah setempat. Dan ternyata cukup menarik animo peserta rakornis. Mereka membelinya sebagai buah tangan kembali ke kampungnya masing-masing.

Suasana berbeda dibanding pelaksanaan rakornis lainnya tersebut memunculkan asumsi bahwa Rakornis 2018 di Ampana Kab. Touna terbilang sukses. Dugaan itu boleh jadi benar. Ini diperkuat dengan fakta bahwa seluruh Kab/Kota di Sulteng mengutus pejabat pengelola kepegawaiannya. Sesuai pantauan dan daftar hadir, BKD/BKPSDM seluruh Kab/Kota di Sulteng mengikuti acara yang berlangsung santai dan akrab tersebut. 6 Kabupaten bahkan dihadiri langsung oleh Kepala BKD/BKPSDM-nya. Sedang Kab/Kota lainnya mengutus pejabat administrasi (es III dan IV). Antusiasme mengikuti Rakornis saat itu bisa jadi karena stigma Kab. Tojo Unauna sebagai destinasi utama pariwisata Sulteng. Akses ke Kab. Tojo Unauna juga kini semakin mudah dan nyaman. Tersedia transportasi jalur darat dengan kualitas jalan yang mantap dan adanya transportasi udara dengan maskapai nasional yang sudah terjadwal harian.

Tidak berlebihan jika pelaksanaan Rakornis di Ampana itu dikatakan sukses. Sukses secara praktis, dimana acara berjalan lancar sesuai jadwal dan materi berikut narasumber yang direncanakan. Diikuti oleh seluruh Kab/Kota se Sulteng. Sukses pula secara substantis, karena maksud dari Rakornis sebagai wahana pertemuan seluruh BKD/BKPSDM se-Sulteng terwujud. Bahkan menghasilkan rekomendasi yang berkorelasi dengan materi yang didiskusikan dalam Rakornis.

Tinjauan

Mengklaim bahwa pelaksanaan Rakornis 2018 di Ampana sebagai tersukses diantara rakornis lainnya tentu sah-sah saja. Berdasar *record* pelaksanaan Rakornis yang ada, memang Rakornis kali inilah yang semarak. Di rakornis lainnya ada saja perwakilan Kab/Kota yang tak hadir. Tapi di Ampana, semua BKD/BKPSDM se Sulteng mengirim delegasinya. *Rundown* acara yang berlangsung lancar sesuai tahapan dan *on schedull* juga patut diacungi jempol. Bahkan masih sempat menyiapkan *farewell party* di malam harinya untuk mengakrabkan para peserta. Tentu ini tidak lepas dari peran panitia lokal (BKPSDM Kab. Tojo Unauna) yang memang cukup bersemangat dan akrab dalam mengelola kegiatan. Untuk itu apresiasi penuh wajib kita sampaikan kepada penyelenggara.

Menjudge keberhasilan tentu tidak bisa hanya dari satu sisi penyelenggaraan. Label ini pun kadang melenakan dan melemahkan imajinasi. Olehnya kita tetap harus focus dan melihat celah-celah yang perlu dibenahi. Mengingat pandemi covid-19 sudah jauh lebih melandai maka rakornis berpeluang besar untuk kembali dilaksanakan. Sebagai persiapan tentunya perlu tinjauan atas pelaksanaan rakornis yang lalu. Selanjutnya menjadi bahan penyusunan desain rakornis yang lebih baik. Berikut beberapa sektor penyelenggaraan yang menjadi tinjauan untuk mendapat perhatian bagi penyempurnaan kegiatan sejenis akan datang.

Materi Rakor

Materi yang didiskusikan saat rakor, selain tentang persoalan kepegawaian yang sering terjadi atau sosialisasi regulasi terbaru terkait pengelolaan kepegawaian, juga harus membahas materi yang berkaitan langsung dengan tata kelola pelayanan kepegawaian di Sulteng dalam hal ini di tingkat BKD Provinsi. Dengan ini, bisa semakin jelas dan tegas apa dan bagaimana hal yang harus dilakukan dan dipenuhi BKD/BKPSDM Kab/Kota ketika berurusan di BKD Provinsi. Intisari dari penyelenggaraan rakor justru pada hal ini. Yaitu untuk menyamakan pola pikir dan pola tindak semua pihak berkepentingan sehingga harmonisasi pengelolaan kepegawaian yang sesuai regulasi bisa terwujud.

Kisah sukses atau kiat baru pengelolaan kepegawaian juga perlu dipertimbangkan untuk menjadi materi rakor. Penyelenggaraan rakornis 2017 di Morowali & 2018 di Touna bisa jadi contoh. Saat itu, dihadirkan BKD Jabar untuk mempresentasikan manajemen kepegawaian *ala* Jabar yang memang menjadi kiblat tata kelola kepegawaian Indonesia saat ini (2017 di Morowali). Dan sosialisasi ketaspenan (2018 di Touna). Jika belum ada lagi yang terbaru, akademisi yang berkompeten di bidang SDM pun boleh mengisinya dengan menyampaikan temuan-temuan *empiric* terkini terkait manajemen kepegawaian. Bahkan informasi dari pihak swasta atau praktisi SDM lainnya tentang tips & trik pengelolaan mereka terhadap perilaku karyawan dan organisasi juga patut kita dengar.

Singkatnya, pada penyelenggaraan rakor berikut, materi rakor harus semakin substantif. Yakni bisa menjawab kebutuhan/persoalan para pihak dan mampu memperkaya khasanah pengetahuan dan keilmuan dalam melaksanakan tugas sebagai insan pengelola SDM aparatur di daerah.

Desain Acara

Rakornis akan datang harus membuka kesempatan berupa *session* acara khusus yang memungkinkan Kab/Kota menyampaikan pandangan atau keluh kesahnya (jika ada) tatkala berurusan di BKD Provinsi. Kita tidak boleh merasa benar terus. Posisi sebagai perwakilan pemerintah pusat di daerah bukan berarti segala-galanya. Boleh jadi, ini memberi suplemen positif bagi penyempurnaan tata cara kerja BKD Provinsi dalam memproses layanan kepegawaian.

Perlu didesain sedemikian rupa suatu acara dalam rakor sehingga Kab/Kota bisa nyaman secara lugas dan terus terang memberikan masukan dan *curhat*nya. Termasuk sekiranya ada perilaku menyimpang dari pihak-pihak tertentu. Saat perumusan rekomendasi rakornis lalu, sempat diinisiasi hal tersebut. Tapi tidak bisa maksimal mengingat acara sudah dipenghujung dimana energi dan konsentrasi sudah terpecah.

Tidak saja dari mereka, tetapi dari pihak Provinsi juga berkesempatan untuk menyampaikan *uneg-uneg*nya tatkala mengurus layanan kepegawaian para pihak tersebut. Suasana interaktif akan terbentuk. Informasi tentang apa hal yang dibutuhkan Kab/Kota dari Provinsi tersampaikan, begitu pula sebaliknya, kebutuhan Provinsi dari Kab/Kota juga dapat diketahui. Dan ini menjadi pegangan dan komitmen bersama untuk dijalankan. Pendekatan ini diyakini bisa lebih implementatif.

Peserta Rakor

Perlu diperluasnya kategori peserta rakornis di kegiatan akan datang juga masuk dalam radar tinjauan Kami. Pengelola kepegawaian tingkat Perangkat Daerah Provinsi harus dipertimbangkan untuk menjadi bagian dari peserta rakornis kepegawaian. Alasan bahwa mereka relatif lebih mudah berinteraksi dengan BKD Provinsi sehingga tidak perlu ikut rakornis menjadi terbantahkan ketika materi rakor sudah semakin berbobot dan mengangkat isu-isu faktual yang mampu memperkaya ilmu pengetahuan. Pengelola kepegawaian di perangkat daerah juga perlu mendapat penguatan.

Dari perspektif lain, rakornis di daerah dengan peserta yang semakin banyak ini akan menjadi pengungkit bagi ekonomi lokal. Diakui, kebergantungan daerah pada APBD masih sangat tinggi. Porsi pembiayaan swasta masih sangat kecil. Kunjungan para peserta dengan berbagai pembelanjaan atau pengeluaran mereka pada produk dan entitas lokal tentu sangat berarti bagi daerah setempat.

Review Kegiatan

Perbaikan tidak akan maksimal jika masih dan hanya memakai cermin pribadi. Kita sudah harus membiasakan diri menerima saran dan kritikan. Termasuk dalam penyelenggaraan semacam ini. Apalagi yang diniatkan menjadi agenda rutin tahunan.

Ke depan, peserta rakornis harus diberi kesempatan untuk memberi tanggapan dan usulan atas pelaksanaan rakornis. Ini dilakukan melalui survei dengan mengedarkan kuesioner yang dikumpul selesai kegiatan. Subjektifitas tetap akan ada dan sulit terhindarkan. Tapi pasti diantaranya ada yang objektif. Review atas seluruh pelaksanaan acara rakornis ini (mulai tempat acara, materi, pemateri, panitia, sampai makanan yang disajikan, dan lainnya) akan sangat membantu perbaikan kegiatan akan datang.

Jika diperlukan, pengumpulan informasi terkait rakornis, juga dilakukan sebelum kegiatan. 3 – 4 bulan sebelum rakornis. Dalam artian, Kab/Kota menyampaikan usulan kebutuhan materi yang akan didiskusikan dalam rakornis. Jika perlu, lengkap dengan PIC yang bisa menjadi narasumber atas materi bersangkutan. Ini memungkinkan BKD Provinsi menyusun materi yang lebih sesuai dan berkesempatan untuk mengontak pemateri bersangkutan. Pola ini tentu membuat rakornis ke depan semakin bermanfaat.

Penutup

Tinjauan diatas tentu semakin panjang jika ditilik lagi dari pendekatan lain, semisal perlunya pada acara rakornis jadi ajang penganugerahan *(reward)* atau penghargaan bagi Kab/Kota atau Perangkat Daerah Prov. Sulteng yang interaksi dan layanan kepegawaiannya baik. Ini tentu bisa memacu motivasi kerja lebih baik. Bisa pula pada rakornis, BKD Provinsi menyerahkan dokumen SK Pangkat Kab/Kota yang menjadi kewenangan Provinsi. Atau tembusan atas penerbitan surat-surat atau dokumen lainnya. Walau berkesan seremonial, tapi akan menimbulkan kesan berbeda dan tidak monoton.

Lebih jauh lagi, untuk semakin semaraknya rakornis, keterlibatan pihak internal dan eksternal kepegawaian juga perlu dikaji kemungkinannya. Sehingga rakornis bisa diakses oleh publik setempat walau terbatas. UPT Penilaian Kompetensi BKD Provinsi mungkin bisa hadir membuka klinik pengenalan kompetensi oleh PNS setempat. UPT BKN Palu mungkin bisa terlibat dengan memboyong perangkat CATnya untuk disimulasikan kepada para masyarakat/pelajar. Termasuk pula (jika ada) PNS yang mendekati pensiun tapi sudah siap dengan aktifitas baru yang bernilai ekonomis dan memamerkan kreasi atau dagangannya. Pihak perbankan atau lembaga keuangan lainnya yang terkait pun akan senang dan bersedia untuk meramaikan rakornis.

Akan semakin banyak. Tapi yang utama perlu diperhatikan adalah

keempat hal diatas, materi rakor, desain acara, peserta rakor dan review kegiatan. Melaksanakan keempatnya pun, disadari tidak mudah. Pasti menimbulkan biaya yang tidak sedikit sekalipun tandem dengan Kab/Kota tuan rumah. Olehnya dukungan dan perhatian pimpinan Provinsi Sulawesi Tengah sangat dibutuhkan. Penganggaran pada kegiatan ini tentu perlu menjadi perhatian. Ini dengan maksud agar Rakornis Kepegawaian Provinsi Sulawesi Tengah pasca pandemi nanti bisa lebih substantif, interaktif dan implementatif

Demikian sekelumit tinjauan Kami atas beberapa kali penyelenggaraan rakornis kepegawaian Prov. Sulteng lalu. Semoga bermanfaat.

Rakornis Kepegawaian 2018 di Kab. Touna

Rakornis Kepegawaian 2019 di Kab. Poso

KIPRAH DAN PERAN DOKTER HEWAN INDONESIA DALAM MEMBANGUN NEGERI

drh. Ekatmo Budi Santosa. SKH., MM.
Medik Veteriner Muda
Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sulawesi Tengah

DOKTER hewan adalah salah satu profesi yang telah lama ada dan berkiprah membangun Indonesia. Namun pemahaman dan pengetahuan masyarakat mengenai apa, bagaimana kiprah dan peran dokter hewan dalam membangun negeri masih harus terus disosialisasikan secara baik.

Profesi dokter hewan atau veteriner umumnya hanya dikenal sebagai orang yang berperan dalam mencegah hewan agar tidak terinfeksi penyakit dan mampu menanggulangi penyakit melalui terapi, eradikasi, dan lain-lain. Padahal, tidak hanya itu, profesi ini juga memegang peran sangat penting dalam kehidupan manusia. Dokter hewan juga berkontribusi dalam bidang-bidang yang krusial, seperti keamanan bahan pangan asal hewan, penanggulangan penyakit-penyakit menular zoonotik dan non-zoonotik, pengembangan dan penelitian untuk kedokteran perbandingan, dan lain-lain. Kewajiban dokter hewan adalah menjamin penyediaan pangan asal hewan dari hulu sampai ke hilir, dari kandang sampai meja makan agar konsumen mendapatkan pangan yang ASUH (Aman-Sehat-Utuh-Halal). Memastikan pula bahwa pangan asal hewan yang dipotong secara Islami atau halal dan juga bebas dari penyakit hewan menular (PHM) zoonosis, zat-zat kimia berbahaya, hormon, maupun residu antibiotika (thayyib).

Tulisan ini bertujuan untuk mengenalkan profesi Dokter Hewan dalam arti luas sebagai profesi yang telah lama dan banyak berkarya untuk negeri tercinta.

Sekaligus sebagai refleksi dalam rangka ulang tahun organisasi profesi Dokter Hewan Indonesia yaitu PDHI (Perhimpunan Dokter Hewan Indonesia) ke 69 yang jatuh setiap tanggal 9 Januari. Bertepatan pula dengan momen Hari Raya Idul Adha 2022 dengan ritual penyembelihan hewan kurban didalamnya dan maraknya informasi tentang Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) semakin mempopulerkan eksistensi veteriner.

Perhimpunan Dokter Hewan Indonesia (PDHI) adalah organisasi profesi dokter hewan di Indonesia yang mewakili dan melayani kepentingan profesi veteriner/dokter hewan Indonesia.

Bersifat independen dan non profit. PDHI bertujuan untuk menjamin kesehatan dan kesejahteraan hewan serta pengamanan produk asal hewan demi kesehatan dan kesejahteraan manusia (Manusya Mriga Satwa Sewaka).

PDHI merupakan kelanjutan organisasi Perhimpunan Ahli Kehewanan yang telah berdiri sejak awal kemerdekaan. Pada kongresnya di Lembang, Jawa Barat pada tanggal 9 Januari 1953, sepakat merubah diri menjadi Perhimpunan Dokter Hewan Indonesia (PDHI) sebagai organisasi profesi dokter hewan Indonesia. Sampai tahun 2020 PDHI telah memiliki 52 cabang di seluruh Indonesia dan memiliki 20 Organisasi Non Teritorial. PDHI juga merupakan anggota Organisasi Kesehatan Hewan Dunia yaitu OIE (Office International des Epizooties) yang berpusat di Paris.

Kiprah Dokter Hewan Indonesia

Dunia kedokteran hewan Nusantara dimulai dari masa penjajahan Belanda pada tahun 1820 saat R.A. Coppicters, dokter hewan asal Belanda datang ke Hindia Belanda dengan tugas menangani kuda milik pasukan militer pemerintah kolonial Belanda. Pada tahun 1851, tercatat beberapa dokter hewan Belanda di Indonesia. Organisasi dokter hewan pertama pun berdiri pada tahun 1884 dengan nama Nederland-Indische Vereeniging voor Diergeneeskunde untuk mengatasi wabah-wabah penyakit hewan yang melanda Hindia Belanda. Mulai dari sampar sapi pada tahun 1875, antraks dan septisemia epizotik pada 1884, surra pada 1886, dan penyakit mulut dan kuku pada 1887. Sedangkan Dokter Hewan pribumi pertama adalah Dokter Hewan Johannes Alexander Kaligis, lulus dari "Inlandsche Veeartsenschool" (Sekolah Dokter Hewan Bumiputra) pada tahun 1910.

Sesuai dengan bidang ilmu kedokteran hewan (veteriner) maka dokter hewan banyak berkiprah dan bekerja di bidang Pengendalian Hama dan Penyakit Hewan, Pengendalian Penyakit Zoonosis, Pengawasan PAH (Pangan Asal Hewan) dan Pengawasan POH (Produk asal Hewan), Karantina, Peternakan, Hewan Kesayangan (Pet), Konservasi Satwa dan bidang kesehatan masyarakat veteriner. Dalam perjalanannya, peran veteriner sudah jauh lebih luas. Mengikuti perkembangan zaman dan kemajuan teknologi.

Di bidang kesehatan global (one health), salah satu peran dokter hewan adalah menjamin kesehatan hewan dan produk asal hewan untuk mencegah penyakit zoonosis. Zoonosis adalah penyakit yang menular dari hewan ke manusia atau sebaliknya. Peran ini sangat strategis karena lebih dari 60 persen penyakit menular (infeksius) pada manusia merupakan penyakit zoonotik atau dapat dikatakan berasal dari hewan. Serta 75 persen penyakit menular yang baru muncul (emerging) pada manusia dikategorikan penyakit zoonotik. Beberapa penyakit zoonotik yang sempat mewabah di Indonesia adalah Rabies, Flu Burung, Leptospirosis, Brucellosis dan Anthrax.

Dalam dunia pemerintahan (manajemen kepegawaian) dikenal Jabatan Fungsional khusus bagi dokter hewan yaitu Medik Veteriner dan Dokter Hewan Karantina. Disamping itu mereka dapat juga menduduki jabatan-jabatan lain sesuai bidang kerjanya. Dalam kemiliteran, dikenal dokter hewan militer yang bertugas di pasukan kavaleri berkuda, food quality, Propang (produksi pangan) dan bidang lain yang sesuai profesi veteriner. Mayor drh. Joko Suranto dan Letkol Udara Maria Mangapulina adalah dokter hewan yang bekerja di bidang kemiliteran. Sedangkan dalam dunia Kepolisian dikenal Detasemen/Unit K9 (Polisi Anjing Pelacak) yang tentunya membutuhkan profesi dokter hewan. Dokter Hewan yang berkiprah di Polri diantaranya adalah drh. Martono, MPH, AKBP Himatul Quraizin, Kompol drh. Chaindraprasta Saleh, AKBP. Drh. FDH Priyono Teguh Widyatmoko.

Dokter hewan juga aktif mengembangkan ilmu dengan menjadi akademisi, beberapa Universitas bahkan pernah dipimpin

oleh Rektor yang berlatar dokter hewan. Diantaranya adalah Rektor Universitas Padjajaran (Prof. DR. drh. Maman Rukmana 1984-1998); Rektor Universitas Lampung (Prof. DR. drh. Margono Slamet, 1981-1990); Rektor Universitas Nusa Cendana Kupang (Prof. DR. drh. Mozes Toliehere), Rektor Universitas Jenderal Sudirman (Prof. DR. drh. R. Djanuar); Rektor Universitas Syah Kuala Aceh (Prof. DR. drh. Abdullah Alie); Rektor Universitas Atmajaya Jakarta (Prof. DR. drh. FG Winarno); Rektor Universitas Juanda Bogor (Prof. DR. drh. Asikin dan Drh. Abadi Sutisna,MS).

Dalam keilmuan dan penelitian dikenal juga beberapa dokter hewan Indonesia yang aktif meneliti dan diakui dunia. Diantaranya adalah Prof. drh. Soeparwi yang menemukan penularan Anthrax pada manusia; Prof. DR. drh. Tanjung Adiwinata, penemu cacing penyebab penyakit Kaki Gajah (Stephanofilaria sp), Prof. DR. drh. CH Nidom peneliti virus flu burung, Ketua Tim Pakar sekaligus Juru Bicara Satgas Penanggulangan COVID 19 Nasional adalah seorang dokter hewan epidemiolog yaitu Prof. drh. Wiku Adisasmito, MSc. Ph.D.

Berlatar veteriner tidak melulu harus berkecimpung dibidang perhewanan. Banyak nama populer di area pengabdian lain yang ternyata berpendidikan dokter hewan. Dunia kesusastraan kita mengenal drh. Marah Rusli, sastrawan pengarang Novel "Siti Nurbaya" yang adalah juga seorang dokter hewan lulusan FKHP-UI Bogor. Disamping berpraktek sebagai dokter hewan, beliau juga seorang sastrawan yang banyak menghasilkan karya sastra. Marah Rusli menulis novel Siti Nurbaya ketika bertugas di Indonesia bagian Timur. Marah Rusli berpraktek sebagai dokter hewan selama 34 tahun di Nusa Tenggara Barat, Jawa Barat, Semarang, Solo, dan Klaten. Sesudah pensiun beliau diminta mengajar selama delapan tahun di Bogor sampai 1960. Sastrawan Taufiq Ismail juga merupakan dokter hewan lulusan dari FKHP-UI Bogor pada tahun 1963. Penulis novel "Naga Bonar" yang terkenal dan difilmkan, yaitu Asrul Sani juga merupakan seorang dokter hewan yang menekuni dunia kesusastraan.

Jelas terlihat begitu banyak peran dan kiprah dokter hewan Indonesia. Dalam berbagai bidang area pengabdian. Menunjukkan begitu besar peluang bagi para dokter hewan dan calon dokter hewan untuk meneruskan dan melanjutkan karya berikut kiprahnya membangun negeri. Peluang dan kebutuhan dokter hewan di Indonesia masih sangat terbuka lebar. Jumlah dokter hewan di Indonesia saat ini lebih kurang 13.000 orang dengan bidang kerja yang sangat beragam. Mulai dari sektor swasta (aquatic; poultry/ perunggasan paling banyak), pemerintah, lembaga swadaya masyarakat (konservasi satwa liar) dan berbagai bidang lainnya termasuk sport dan pariwisata. Kebutuhan dan tuntutan masyarakat akan pangan asal hewan dan produk hewan berkualitas yang semakin meningkat, baik kuantitas maupun kualitas, sangat membutuhkan pelibatan profesi dokter hewan. Sementara, setiap tahun hanya ada sekitar 700 – 800 dokter hewan baru yang dihasilkan dari 11 Fakultas Kedokteran Hewan/ Program Studi Kedokteran Hewan yang ada di Indonesia.

Namun selain peluang yang ada, dokter hewan ditantang untuk selalu meningkatkan kompetensi keprofesiannya agar dapat menghadapi perkembangan yang ada. PDHI sebagai organisasi profesi sangat bertanggungjawab untuk terus meningkatkan kompetensi anggotanya. Oleh karena itu PDHI bersinergi dengan Program Pendidikan Dokter Hewan seluruh Indonesia telah membuat dan mengeluarkan panduan Ujian Sertifikasi Kompetensi Dokter Hewan Indonesia. Ujian Sertifikasi Kompetensi diharapkan bisa meningkatkan kompetensi dokter hewan Indonesia. Dengan kompetensi yang dimilikinya maka dokter hewan akan semakin bersemangat untuk berkiprah dan berperan dalam membangun negeri tercinta. VIVA DOKTER HEWAN INDONESIA…..

KORPRI SULTENG : Pengembangan Wawasan Kekorprian di Provinsi Bali

Sebagaimana telah diprogramkan oleh DPP Korpri Sulteng yang baru, Korpri Sulawesi Tengah, melakukan pengembangan wawasan pengelolaan kekorprian di Provinsi Bali. Kegiatan berlangsung pada Kamis-Jumat, 23-24 Juni 2022. Rombongan Korpri Sulteng terdiri atas pengurus DPP Korpri Sulteng dan para pejabat pengelola Korpri lingkup OPD Prov. Sulteng. Ketua Umum DPP Korpri Sulteng, Dr. Zubair, M.Si, bersama Sekretaris, Drs. Irvan Aryanto, M.Si, berkesempatan memimpin langsung rombongan Korpri Sulteng.

Rombongan Korpri Sulteng diterima oleh pejabat Korpri Bali dan pengelola Yayasan Kesejahteraan Korpri Bali. Dari Korpri Bali hadir Ketua Bidang Pengabdian Masyarakat : Drs. I Gusti Ngurah Indra Kecapa, M.Si. Sedang dari Pengurus Yayasan Kesejahteraan Korpri Propinsi Bali, Ketua Yayasan : Dr. Drs. Anak Agung Gede Oka Wisnu Murti, M.Si, Sekretaris Yayasan : Ir. I Ketut Sugihantara, MSA, dan Bendahara Yayasan : Cok Istri Raka Indrawati, SE. Pertemuan berlangsung di Ruang Gunapriya Dharmapatni Mandapa II Gedung FKIK Lt. IV Universitas Warmadewa.

Terungkap dalam pertemuan itu beberapa hal yang dilakukan oleh Korpri Bali. Korpri Bali tidak memungut iuran Korpri dari ASN Prov. Bali. Untuk operasionalnya, mereka mendapat dana hibah dari Prov. Bali. Aktifitas Korpri Bali lebih dominan dilakukan oleh organisasi berupa yayasan, yaitu Yayasan Kesejahteraan Korpri Provinsi Bali (YKKPB). Yayasan ini bergerak dalam bidang pendidikan, kesehatan dan property, umumnya bernama Warmadewa. Di bidang pendidikan mereka mengelola 4 unit : Universitas Warmadewa,

Warmadewa College, SMK Taruna Warmadewa dan PAUD Kumara Warmadewa. Bidang kesehatan berupa Klinik Warmadewa dan untuk property bernama Warmadewa Property.

Anjangsana Korpri Sulteng di Bali ditutup dengan bertukar cinderamata khas daerah masing-masing dan foto bersama. Semoga kegiatan pengembangan wawasan kekorprian di Bali ini membawa motivasi baru bagi pengelolaan kekorprian di Prov. Sulteng.

PELANTIKAN/PENGUKUHAN DEWAN PENGURUS PROVINSI KORPRI SULAWESI TENGAH MASA BAKTI 2021 – 2026 (Selayang Pandang KORPRI)

KETUA Umum Dewan Pengurus Korpri Nasional (DPKN) Prof. Dr. Zudan Arif Fakrulloh, SH, MH secara resmi melantik dan mengukuhkan Dewan Pengurus Provinsi Korpri Sulawesi Tengah masa bakti 2021-2026 berdasarkan SK No. Kep-01/KU/I/2022 yang ditandai penandatanganan naskah pengukuhan serta penyerahan pataka kepada ketua terpilih Dr. Zubair, M.Si bertempat di Gedung Pogombo Kantor Gubernur Sulteng, Jum'at 21 Januari 2022.

Adapun susunan pengurus utama (unsur ketua dan sekretaris) yang dilantik ; Ketua Dr. Zubair, M.Si, Wakil Ketua I Dr. Drs. Adidjoyo Dauda, M.Si, Wakil Ketua II Dr. Rohani Mastura, M.Si, Wakil Ketua III Moh. Sadli Lesnusa, S.Sos, M.Si, Wakil Ketua IV Diah Agustianingsih, S.Pd, M.Pd, Sekretaris Drs. Irvan Aryanto, M.Si, Wakil Sekretaris I Rifani Pakamundi

S.Sos, M.Si, dan Wakil Sekretaris II Ihsan Basir, SH, LLM. Total jumlah pengurus sebanyak 24 orang, selengkapnya lihat grafis dibawah.

Mengawali sambutannya, Ketua Umum DPKN Prof.

Dr. Zudan Arif Fakrulloh, SH, MH menyampaikan selamat bertugas kepada pengurus Korpri Sulteng yang baru dilantik. Menurutnya banyak hal yang perlu dikerjakan oleh Korpri, yang di 2022 ini memasuki usia ke-51 tahun.

Menurutnya, tantangan yang dihadapi pengurus Korpri yakni seberapa besar manfaat yang dirasakan oleh anggota, khususnya dalam pengembangan sistem karir serta peningkatan kesejahteraan ASN. “Selain peran Korpri yang mengurus ASN apabila meninggal dunia termasuk pengurusan pensiunan. Korpri juga memiliki agenda pelaksanaan PON berupa Pornas Korpri setiap tahun ganjil, serta pelaksanaan MTQ Korpri setiap tahun genap,” ujarnya.

Yang terpenting lanjut Prof Zudan, Fungsi korpri yakni mengelola keterbatasan dan mencari solusi. Jangan mengeluh dengan anggaran terbatas atau sekretariat yang digabung dengan BKD. Korpri diharapkan menjadi digital government sehingga tempat dan waktu tidak menjadi masalah karena bisa memanfaatkan teknologi serta senantiasa melakukan inovasi.

Gubernur Sulawesi Tengah melalui Wakil Gubernur Drs. H. Ma’mun Amir menyampaikan selamat dan apresiasi kepada pengurus Korpri Sulawesi Tengah yang baru dilantik. “Sebelumnya kami menyampaikan permohonan maaf dari bapak gubernur, sebetulnya beliau sendiri yang akan hadir dalam kegiatan ini, akan tetapi berhubung ada tugas dinas di Makassar dalam rangka persiapan PON sehingga kami mendapatkan penugasan untuk mewakilinya,” ujar Wakil Gubernur.

Lebih lanjut Wakil Gubernur mengapresiasi sambutan Ketua Umum DPKN Prof. Dr. Zudan Arif Fakrulloh, SH, MH terkait program korpri dalam pelaksanaan Pornas Korpri setiap tahun ganjil, serta pelaksanaan MTQ Korpri setiap tahun genap. Wakil Gubernur berharap, Korpri agar cepat mempersiapkan diri dan mengirimkan atlet terbaik dalam kegiatan Pornas Korpri. Dengan itu, bukan tidak mungkin bisa menjadi salah satu alternatif pendukung program Sulteng Emas dibidang olah raga.

Dalam sambutannya gubernur berharap momentum pelantikan dapat memompa semangat pengurus baru untuk berkarya, memajukan korpri sebagai organisasi kepegawaian yang terdepan, dalam kaitan sinergitas mendukung visi-misi gerak cepat pembangunan, menuju sulawesi tengah yang lebih sejahtera dan lebih maju.

“Semoga Korpri Sulawesi Tengah dapat menempa ASN provinsi secara lahir dan batin, sehingga didapatkan ASN berjiwa integritas, ikhlas melayani dan bekerja profesional, saya juga mengucapkan terima kasih dan apresiasi kepada pengurus DPP Korpri Sulawesi Tengah masa bakti 2016-2021 yang telah menunaikan amanah, tugas dan tanggungjawabnya dengan integritas dan professional, semoga kontribusi dan dedikasi pengurus lama menjadi inspirasi bagi pengurus baru, dan sekaligus keutamaan pahala di sisi Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa,” jelas gubernur.

Menurut Gubernur, di pundak para pengurus baru, telah diletakkan amanat untuk membina dan mengayomi ASN mulai dari staf paling bawah sampai dengan pejabat paling atas, bahkan hingga ASN yang pensiun sekalipun, masih masuk dalam domain pelayanan korpri.

Para pengurus korpri yang baru dilantik diharapkan tidak berhenti belajar dan terus mengupdate perkembangan zaman, karena tidak ada kata tamat dalam belajar dan tidak ada kata terlambat untuk berubah.

“Semoga pengurus baru dapat melahirkan program-program cerdas dan berkualitas, bagi peningkatan tata kelola birokrasi dan hasil-hasil pembangunan di sulawesi tengah. Mari jadikan korpri sebagai wadah ASN belajar, wadah berkarya, wadah mengabdi, wadah pemersatu dan wadah kebaikan. fastabiqul khairat, ayo berlomba-lomba dalam kebaikan,” tutup Wakil Gubernur.

Turut hadir pada kesempatan itu Pj. Sekdaprov Ir. H. Moh. Faisal Mang MM, Pimpinan OPD serta pejabat terkait lainnya.

Sekelumit Riwayat KORPRI "dari Berpolitik sampai Netral"

KORPRI merupakan satu-satunya wadah untuk menghimpun Pegawai Republik Indonesia yang anggotanya terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Badan Hukum Milik Negara dan atau Badan Hukum Pendidikan, Lembaga Penyiaran Publik Pusat dan Daerah, Badan Layanan Umum Pusat dan Daerah, Badan Otorita/Kawasan Ekonomi Khusus yang kedudukan dan kegiatannya tidak terpisahkan dari Kedinasan.

KORPRI berdiri berdasarkan Keputusan Presiden Nomor : 82 Tahun 1971, 29 November 1971. Latar belakang sejarah KORPRI sendiri sangatlah panjang, pada masa penjajahan kolonial Belanda, banyak pegawai pemerintah Hindia Belanda, yang berasal dari kaum bumiputera. Kedudukan pegawai merupakan pegawai kasar atau kelas bawah, karena pengadaannya didasarkan atas kebutuhan penjajah semata.

Pada saat beralihnya kekuasaan Belanda kepada Jepang, secara otomatis seluruh pegawai pemerintah eks Hindia Belanda dipekerjakan oleh pemerintah Jepang sebagai pegawai pemerintah. Setelah Jepang menyerah kepada Sekutu. Bangsa Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945. Pada saat berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia ini seluruh pegawai pemerintah Jepang secara otomatis dijadikan Pegawai Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pada tanggal 27 Desember 1949 Belanda mengakui kedaulatan RI, Pegawai NKRI terbagi menjadi tiga kelompok besar, pertama Pegawai Republik Indonesia yang berada di wilayah kekuasaan RI, kedua, Pegawai RI yang berada di daerah yang diduduki Belanda (Non Kolaborator) dan ketiga, pegawai pemerintah yang bersedia bekerjasama dengan Belanda (Kolaborator). Setelah pengakuan kedaulatan RI tanggal 27 Desember 1949, seluruh pegawai RI, pegawai RI non Kolaborator, dan pegawai pemerintah Belanda dijadikan Pegawai RI Serikat.

Era RIS, atau yang lebih dikenal dengan era pemerintahan parlementer diwarnai oleh jatuh bangunnya kabinet. Sistem ketatanegaraan menganut sistem multi partai. Para politisi, tokoh partai mengganti dan memegang kendali pemerintahan, hingga memimpin berbagai departemen yang sekaligus menyeleksi pegawai negeri. Sehingga warna departemen sangat ditentukan oleh partai yang berkuasa saat itu. Era ini lebih dikenal dengan masa Demokrasi Terpimpin, sistem politik dan sistem ketatanegaraan diwarnai

oleh kebijakan Nasakom (Nasionalisme, Agama dan Komunisme). Dalam kondisi seperti ini, muncul berbagai upaya agar pegawai negeri netral dari kekuasaan partai-partai yang berkuasa.

Melalui Undang-Undang Nomor : 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian ditetapkan bahwa Bagi suatu golongan pegawai dan/atau sesuatu jabatan, yang karena sifat dan tugasnya memerlukan, dapat diadakan larangan masuk suatu organisasi politik (pasal 10 ayat 3). Ketentuan tersebut diharapkan akan diperkuat dengan dikeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) yang mengaturnya, tetapi disayangkan, PP yang diharapkan akan muncul ternyata tidak kunjung datang. Sistem pemerintahan demokrasi parlementer berakhir dengan meletusnya upaya kudeta oleh PKI dengan G-30S. Pegawai pemerintah banyak yang terjebak dan mendukung Partai Komunis.

Pada awal era Orde Baru dilaksanakan penataan kembali pegawai negeri dengan munculnya Keppres RI Nomor : 82 Tahun 1971 tentang KORPRI. Berdasarkan Kepres yang bertanggal 29 November 1971 itu, KORPRI "merupakan satu-satunya wadah untuk menghimpun dan membina seluruh pegawai RI di luar kedinasan" (Pasal 2 ayat 2). Tujuan pembentukan Korps Pegawai ini adalah agar "Pegawai Negeri RI ikut memelihara dan memantapkan stabilitas politik dan sosial yang dinamis dalam negara RI".

Akan tetapi, UU No. 3/1975 tentang Partai Politik dan Golongan Karya serta Peraturan Pemerintah No. 20/1976 tentang Keanggotaan PNS dalam Parpol, makin memperkokoh fungsi KORPRI dalam memperkuat barisan partai. Sehingga kerap terjadi, birokrasi selalu memihak kepada salah satu partai. Bahkan dalam setiap Musyawarah Nasional KORPRI diputuskan bahwa organisasi ini harus menyalurkan aspirasi politiknya ke partai tertentu.

Memasuki Era reformasi muncul keberanian mempertanyakan konsep monoloyalitas KORPRI. Sehingga sempat terjadi perdebatan tentang kiprah pegawai negeri dalam pembahasan RUU Politik di DPR. Sampai akhirnya menghasilkan konsep dan disepakati bahwa Korpri harus netral secara politik. Bahkan ada pendapat dari beberapa pengurus, sebaiknya KORPRI dibubarkan saja. Atau, jika ingin berkiprah di kancah politik maka sebaiknya membentuk partai sendiri. Setelah Reformasi dengan demikian KORPRI bertekad untuk netral dan tidak lagi menjadi alat politik.

Para Kepala Negara setelah era Reformasi mendorong tekad KORPRI untuk senantiasa netral. Berorientasi pada tugas, pelayanan dan selalu berpegang teguh pada profesionalisme. Termasuk berkomitmen pada Panca Prasetya Korpri. Awalnya terbit PP Nomor 5 Tahun 1999 tentang PNS Yang Menjadi Anggota Parpol, untuk mengatur keberadaan PNS yang ingin jadi anggota Parpol. Dalam perkembangannya terbit PP Nomor 37 Tahun 2004 tentang Larangan PNS Menjadi Anggota Parpol. Adanya ketentuan dalam PP ini membuat anggota KORPRI tidak dimungkinkan untuk ikut dalam kancah partai politik apapun. KORPRI hanya bertekad berjuang untuk mensukseskan tugas negara, terutama dalam melaksanakan pengabdian bagi masyarakat dan negara. Terakhir, dengan adanya UU. Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS sebagai anggota Korpri wajib netral dalam politik.

KORPRI Di Sulawesi Tengah

Sebagaimana nasional, KORPRI juga eksis di Sulawesi Tengah. Tentu berpasang surut mengikuti dinamika yang terjadi di level nasional. Sampai 2016, pembinaan KORPRI sempat dilembagakan berbentuk Perangkat Daerah (eselon II.b) dengan nama Sekretariat Dewan Pengurus KORPRI Provinsi Sulawesi Tengah berkantor di Jl. Dewi Sartika Palu. Terakhir dipimpin oleh Zubair, S.Sos, M.Si.

Munculnya PP No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah ternyata melikuidasi lembaga ini. Tapi bukan organisasi KORPRInya. Olehnya mulai 2017, fungsi pembinaan atau fasilitasi kegiatan KORPRI Prov. Sulteng menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Prov. Sulteng pada Bidang Pengadaan, Penghargaan dan Informasi Kepegawaian (PPIK).

Sejak itulah aktifitas kekorprian Sulteng dilaksanakan atau difasilitasi oleh BKD. Secara umum, kegiatan kekorprian Sulteng (difasilitasi oleh BKD) masih berkutat pada aktifitas layanan dan pembinaan internal. Seperti pelaksanaan rapat koordinasi (rakor) dan rapat kerja (raker) KORPRI, layanan upacara persemayaman, layanan paduan suara upacara bulanan, kerohaniaan (Buka Puasa Bersama dan Natal) dan kegiatan HUT KORPRI. Selain itu, BKD juga memfasilitasi pada kegiatan nasional seperti Pornas Korpri dan MTQ Nasional Korpri.

Aktifitas yang mencolok dari Korpri Prov. Sulteng saat ini adalah kegiatan persemayaman kepada PNS atau pensiunan yang wafat. Sebagai bentuk penghargaan atas jasa-jasa almarhum/almarhumah semasa hidup sebagai PNS sekaligus insan Korpri. Kegiatan ini dilaksanakan oleh lintas sektoral. OPD yang terlibat seperti BKD, Biro Humas dan Protokol dan Satpol PP. Pada persemayaman, Korpri Prov. Sulteng hadir dengan memberikan santunan.

Secara kelembagaan formal (dinas), memang KORPRI sudah tidak memiliki organisasi pengelola. Tapi secara organisasi, KORPRI Provinsi Sulawesi Tengah tetap ada. Keberadaannya, berikut pengurus didalamnya, bahkan sangat membantu keberlangsungan pelaksanaan tugas fungsi pembinaan dan fasilitasi kekorprian oleh BKD.

Berdasarkan Surat Keputusan Dewan Pengurus Korpri Nasional Nomor : SK No. Kep-01/KU/I/2022 tentang Susunan Personalia Dewan Pengurus Korpri Provinsi Sulawesi Tengah Masa Bakti 2021 – 2026, Ketua Korpri Sulawesi Tengah saat ini dijabat oleh Dr. Zubair, M.Si (kini Kadis Pemberdayaan Perempuan & Perlindungan Anak Prov. Sulteng). Sedang Sekretaris Korpri Sulawesi Tengah adalah Drs. Irvan Aryanto, M.Si (Kepala Dinas Pemuda & Olah Raga Prov. Sulteng).

Secara lengkap berikut pengurus Korpri Prov. Sulteng Masa Bakti 2021 – 2026 :

1. Dr. Zubair, M.Si, : Ketua
2. Dr. Adidjoyo Dauda, M.Si : Wakil Ketua I
3. Dr. Rohani Mastura, M.Si : Wakil Ketua II
4. Moh. Sadli Lesnusa, S.Sos., M.Si : Wakil Ketua III
5. Diah Agustianingsih, S.Pd., MM : Wakil Ketua IV
6. Drs. Irvan Aryanto, M.Si : Sekretaris
7. Rifani Pakamundi, S.Sos., M.Si : Wakil Sekretaris I
8. Iksan Basir, SH., LLM. : Wakil Sekretaris II
9. Drs. Awaludin, MM. : Ketua Bidang Penelitian dan Pengembangan Korpri
10. Mahnila Yotolembah, SE., M.Si : Wkl Ketua Bid. Penelitian dan Pengembangan Korpri
11. Muchsin Pakaya, SE., M.Si. : Ketua Bidang Pengendalian dan Pengawasan
12. Syarifuddin, S.Sos., M.AP. : Wkl Ketua Bid. Pengendalian dan Pengawasan
13. Wahyu Agus Pratama, S.STP., M.Si. : Ketua Bidang Organisasi, Kelembagaan dan SDM
14. Yuskisan, S.Sos., M.Si : Wkl Ketua Bid Organisasi, Kelembagaan dan SDM
15. Drs. Raaf Abd. Malik, M.Si. : Ketua Bidang Pembinaan Disiplin, Jiwa Korps, Wawasan Kebangsaan dan Kode Etik
16. Fatmahwati Natili, SH., M.Si. : Wkl Ketua Bid Pembinaan Disiplin, Jiwa Korps, Wawasan Kebangsaan dan Kode Etik
17. Asmir Hanggi, SH., MH. : Ketua Bidang Perlindungan dan Bantuan Hukum
18. Atjo Rizal, SH., M.Si : Wkl Ketua Bid. Perlindungan dan Bantuan Hukum
19. Edi Nicolas Lesnusa, S.Sos. : Ketua Bidang Usaha dan Kesejahteraan
20. Mustakim, SH., MM. : Wkl Ketua Bidang Usaha dan Kesejahteraan
21. Doni Kurnia Bujang, SE., M.Si : Ketua Bidang Kerohanian, Olahraga dan Sosial Budaya dan Kerjasama
22. Tauhid Thalib, SE., MM. : Wkl Ketua Bid Kerohanian, Olahraga dan Sosial Budaya dan Kerjasama
23. Dina Mustaqim, S.STP., M.Si. : Ketua Bidang Peningkatan Peranan Perempuan dan Pengabdian Masyarakat
24. Inge Mogalestari, S.Pi., M.Si. : Wkl Ketua Bid Peningkatan Peranan Perempuan dan Pengabdian Masyarakat

Kepengurusan Korpri Sulteng diatas adalah hasil Musyawarah Provinsi (Musprov) V Korpri Sulteng Tahun 2021. Saat itu, Musprov dilangsungkan di Kota Poso pada 29 November 2021. Hari yang juga bertepatan dengan HUT Emas Korpri Ke-50 Tahun. Karenanya, sebelum bermusprov, para insan Korpri peserta musprov, terlebih dulu melaksanakan upacara peringatan HUT Korpri. Upacara yang dituanrumahi oleh Pemkab Poso berjalan di Lapangan Upacara Kantor Bupati Poso.

Komposisi pengurus diatas, yang sebagian diantaranya menduduki jabatan pimpinan tinggi (JPT), menunjukkan tingginya semangat dan perhatian terhadap Korpri. Juga mengindikasikan kuat dan berpengaruhnya Korpri mendorong terlaksananya kegiatan kekorprian sekalipun saat ini menjadi tupoksi BKD Prov. Sulteng.

Demikian sekelumit kisah tentang Korpri, baik nasional maupun level Prov. Sulteng. Semoga bermanfaat.

Dr. Zubair, M.Si.

Drs. Irvan Aryanto, M.Si.

Korpri Sulteng Periode Baru (2021 – 2026) Rapat Kerja Perdana Di Morowali : Menetapkan 30 Program Kerja

DPP Korpri Sulteng masa bakti 2021-2026 melaksanakan rapat kerja perdana bertempat di Hotel Metro, Kabupaten Morowali, pada Sabtu 26 Februari 2022. Rapat kerja pertama pasca dilantik oleh Ketua DPN Korpri Pusat pada Januari 2022 lalu itu, dibuka oleh Plt. Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan dan Kesra, Dr. Rohani Mastura, M.Si. Beliau hadir dalam kapasitas mewakili Gubernur sekaligus membaca sambutan Gubernur.

Gubernur melalui naskah sambutan yang dibaca Plt. Staf Ahli, berpesan agar rapat dijadikan sarana menjaring ide-ide kreatif dari peserta. Lebih lanjut Gubernur berharap semoga program kerja yang disusun dapat memajukan organisasi sekaligus meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan ASN. Dan tentunya harus sejalan dengan visi misi Sulteng 2021 – 2024 : Gerak Cepat Menuju Sulteng Yang Lebih Sejahtera Dan Lebih Maju. “Semoga peserta rapat dapat menghasilkan program-program yang fresh dan sifatnya inovasi, bukan sekadar copy paste,” tandas Gubernur saat itu melalui Plt. Staf Ahli Dr. Rohani Mastura, M.Si.

Saat menyampaikan sambutan pengantar sebelum Raker, Ketua DPP Korpri Sulteng yang baru dilantik sebulan lalu, Dr. Zubair, M.Si., berkesempatan menyapa dan bersilaturahmi dengan pengurus Korpri Kabupaten/ Kota serta pejabat pengelola Korpri lingkup perangkat daerah Prov. Sulteng yang datang ke Morowali. Ia berharap rapat ini menjadi momen aspiratif dalam penyusunan program kerja organisasi berlambang pohon beringin, bangunan dan sayap ini. “Kiranya seluruh peserta komitmen mengikuti semua tahapan rapat ini secara lengkap”, imbuhnya.

Setelah melalui proses diskusi menghimpun beragam pendapat dan saran dari berbagai pihak. Tidak saja dari internal Korpri Prov. Sulteng tetapi juga dari Korpri Kab/ Kota, Raker menetapkan 30 program kerja. 15 program kerja pada ruang lingkup organisasi dan 15 program kerja ruang lingkup pembinaan/pelayanan. 30 program kerja itu diantaranya : santunan duka per kejadian naik menjadi 7,5 Juta Rupiah dan Kabupaten Banggai Kepulauan ditetapkan sebagai tuan rumah pelaksanaan Upacara HUT Ke-51 Korpri Tahun 2022. Secara detail pada grafis dibawah.

PROGRAM KERJA
Dewan Pengurus KORPRI Provinsi Sulawesi Tengah
Masa Bakti 2021 - 2026

Ruang Lingkup Organisasi :

No.	Program Kerja	Waktu	Pengurus/ Bidang	Keterangan
1.	Menyiapkan/Membangun/Membeli/Menyewa Gedung Berikut Fasilitas Pendukung/Kerja/ Operasional Sekretariat Korpri Sulteng	2022 — 2026	Sekretaris	Sesuai Kebutuhan /Kemampuan Keuangan
2.	Membentuk Tim Kesekretariatan (Pelaksana Harian) Untuk Mendukung Aktifitas/ Administrasi Pengurus Melalui Proses Perekrutan Modern (Uji Kompetensi/Assessment) Dan Kepadanya Diberikan Kompensasi Yang Layak	2022	Sekretaris	Kerjasama UPT Penkom BKD Sulteng
3.	Pengaturan Kembali Alokasi Peruntukkan Dana/Iuran Korpri	2022	Sekretaris	Diketahui Gubernur dan ditetapkan Bersama dalam Rapat Rapat Korpri
4.	Pelaporan/Informasi Secara Berkala Aktifitas Korpri Sulteng	2022 — 2026	Sekretaris	Media Cetak, Massa/Sosial/Eelektronik
5.	Pembinaan DP Korpri Kab/Kota	2022 — 2026	Bidang 1	-
6.	Melaksanakan Rapat Kerja, Rapat Koordinasi, Rapat Pimpinan, & Musyawarah	2022 — 2026	Bidang 1	-
7.	Konsultasi dan Koordinasi Kekorprian Pusat dan Daerah	2022 — 2026	Bidang 1	Sesuai Kebutuhan /Kemampuan Keuangan
8.	Penyusunan Peraturan Organisasi (PO) dan SOP	2022 — 2023	Bidang 2	Sesuai Kebutuhan /Kemampuan Keuangan
9.	Monitoring Kegiatan Internal dan Eksternal	2022 — 2026	Bidang 2	-
10.	Evaluasi Kegiatan Internal dan Eksternal	2022 — 2026	Bidang 2	-
11.	Audit Secara Berkala	2022 — 2026	Bidang 2	Sesuai Kebutuhan
12.	Pembuatan Papan Nama Korpri Unit (Perangkat Daerah) di Kantor OPD Prov. Sulteng	2022 — 2023	Bidang 4	Sesuai Kebutuhan /Kemampuan Keuangan
13.	Penyediaan Seragam Korpri Baru (11.500 pc)	2022 — 2026	Bidang 4	Kerjasama Korpri Pusat
14.	Penerbitan Kartu Anggota Korpri (11.500 pc)	2022 — 2026	Bid 4 & 7	Sekaligus Kartu Diskon, Bertahap sampai 2026
15.	Sosialisasi/Bimtek Kekorprian	2022 — 2026	Bidang 4	1 x setahun

Ruang Lingkup Pembinaan / Pelayanan :

No.	Program Kerja	Waktu	Pengurus/ Bidang	Keterangan
1.	Pengaktifan Taman Makam ASN. [pengaturan denah (makam muslim dan non muslim), pemagaran, pembuatan jalan sekunder dan pembentukan tim pemakaman (warga setempat).	2022 — 2026	Bidang 3	-
2.	Peningkatan/Perluasan Nilai dan Penerima Santunan Duka/Bantuan Korpri	2022 — 2026	Bidang 3	Diketahui Gubernur, Ditetapkan Bersama Dalam Rapat Rapat Korpri, dan Sesuai Kemampuan Keuangan
3.	Pembinaan Kerohanian (Korpri Religi Tiap Jumat/Bulan, Mengikuti MTQ Korpri Nasional, Buka Puasa Bersama Anak Yatim, Natal Korpri, dll)	2022 — 2026	Bidang 3	Sesuai Kebutuhan /Kemampuan Keuangan
4.	Kegiatan Olahraga (Korpri Sehat Tiap Jumat/Bulan, Mengikuti Pornas Korpri, Pembinaan Kepada Bapor Korpri Sulteng	2022 — 2026	Bidang 3	Sesuai Kebutuhan /Kemampuan Keuangan
5.	Penambahan Armada (Ambulans, Mobil Jenasah, Kendaraan Operasional, Dll)	2022 — 2026	Bidang 3	Sesuai Kebutuhan /Kemampuan Keuangan
6.	Melengkapi Peralatan Pendukung Kegiatan Persemayaman	2022	Bidang 3	Sesuai Kebutuhan /Kemampuan Keuangan
7.	Fasilitasi Kerjasama (Taspen, BPJS Ketenagakerjaan/ Kesehatan, Perbankan, BP Tapera, Dll)	2022 — 2026	Bidang 3	-
8.	Penyiapan Produk Identitas Korpri Secara Berkala (Pin, Kalender, Buku Agenda, Dll) Untuk Menunjukkan Eksistensi Korpri Di Tengah ASN	2022 — 2026	Bidang 4	Sesuai Kebutuhan /Kemampuan Keuangan
9.	Bantuan Dana Proses Hukum (biaya pendampingan/pembelaan)	2022 — 2026	Bidang 5	Sesuai Kebutuhan /Kemampuan Keuangan
10.	Sosialisasi Aturan Hukum/Kepegawaian Dikalangan ASN	2022 — 2026	Bidang 5	1 x Setahun
11.	Merintis LBH Korpri Sulteng	2022 — 2026	Bidang 5	Koord Korpri Pusat
12.	Pemberian Bantuan Biaya Studi Kepada ASN	2022 — 2026	Bidang 6	Sesuai Kemampuan Keuangan, Berdasar Jenis Pendidikan, Saat Ujian Akhir Dan Hanya Diberikan Satu Kali Saat PNS
13.	Studi Banding Ke Korpri Yang Sudah Maju	2022 — 2026	Bidang 6	2 x (Sesuai Kebutuhan /Kemampuan Keuangan)
14.	Tali Asih Kepada Pensiunan ASN	2022 — 2026	Bidang 7	Sesuai Kemampuan Keuangan, Berdasar Masa Kerja Dan Hanya Diberikan Satu Kali
15.	Partisipasi Aktif Dalam Menanggulangi Bencana Lokal dan Nasional Dengan Fokus Bantuan Kepada ASN/Insan Korpri	2022 — 2026	Bidang 8	-

RAPAT KERJA (RAKER)
KORPRI PROVINSI SULAWESI TENGAH
TAHUN 2022

RAPAT KERJA (RAKER)
KORPRI PROVINSI SULAWESI TENGAH
TAHUN 2022

MUSYAWARAH NASIONAL (MUNAS) IX KORPRI TAHUN 2022

Korps Pegawai Republik Indonesia Nasional (Korpri) akhir Januari 2022 lalu melaksanakan Musyawarah Nasional (Munas). Munas yang telah memasuki edisi ke-IX ini diselenggarakan di Gedung BPSDM Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) Jl. Kalibata – Jakarta.

Sejatinya, Dewan Pengurus Korpri Nasional (DPKN) yang diketuai oleh Prof. Dr. Zudan Arif Fakrulloh, SH, MH adalah berdurasi 2015 – 2021. Akibat pandemi, dan melalui keputusan musyawarah pimpinan, periodenya diperpanjang sampai 2022. Sebagaimana yang ditetapkan dalam AD/ART, Munas Korpri mengagendakan penyampaian LPJ Pengurus DPN Korpri 2015 – 2022, Penyusunan dan Pengesahan Program Kerja Korpri dan Pemilihan Ketua/ Formatur untuk masa bakti 2022 – 2027.

Munas dilakukan secara hybrid, hadir secara langsung dan tidak langsung (online). DP Korpri Pusat, K/L dan Provinsi mengikuti secara langsung munas. Sedang DP Kab/Kota mengikuti munas secara online. Presiden RI, Ir. Joko Widodo, walau secara offline membuka secara resmi Munas. Begitu pula Mendagri, Tito Karnavian, secara offline menyampaikan arahan kepada peserta munas.

Kepada hadirin, Presiden Joko Widodo menuntut ASN adaptif menjawab perubahan, melahirkan solusi atas berbgai persoalan, mengubah kerumitan birokrasi menjadi efisien dan berorientasi pada hasil, serta merubah organisasi yang penuh sekat dan ego sektoral menjadi tim. “Munas Korpri kali ini harus dijadikan momentum untuk mendorong akselerasi transformasi Korpri menjadi Korps Pegawai Negeri Sipil yang semakin moderen dan professional,” kata Presiden.

Sementara itu, Menteri Tito berpesan, sebagai Korps, agar Korpri mampu menjadi organisasi yang disegani dan dihormati oleh semua elemen bangsa atas kerjanya yang baik, profesional, dan berintegritas. “Hindari perbuatan-perbuatan yang dapat menjatuhkan nama baik Korpri. Terus lakukan pembinaan untuk menjaga dan meningkatkan integritas, komitmen kepada masyarakat dan kepada tugas, serta jauhi perbuatan-perbuatan tercela,” mintanya.

Dewan Pengurus Provinsi Korpri Sulawesi Tengah, yang baru dilantik pada 28 Januari 2022 lalu juga hadir mengikuti Munas. Tiga pimpinan utama DPP Korpri

Sulteng yang berkesempatan mengikuti munas adalah, Dr. Zubair, M.Si, (Ketua), Dr. Adidjoyo Dauda, M.Si, (Ketua Harian) dan Dr. Rohani Mastura, M.Si, (Wakil Ketua II).

Secara umum, munas berjalan lancar dan tertib. Bahkan memunculkan prestasi. Dimana munas memilih secara aklamasi ketua sebelumnya Prof. Dr. Zudan Arif Fakrulloh, SH, MH., sebagai Ketua Umum DPKN untuk masa bakti 2022-2027. Ini adalah hal pertama kalinya Ketua Umum Korpri terpilih secara aklamasi, tanpa voting. Ini bisa terjadi karena semua utusan kementerian/lembaga, provinsi dan kabupaten/kota atau para pihak yang memiliki hak suara dalam munas sepakat memilih PNS yang kini menjabat Dirjen Dukcapil Kemendagri. Selain itu, baru kali ini Ketua Umum Korpri terpilih untuk kedua kalinya sejak Korpri berdiri tahun 1971.

Dalam sambutan awal, ketua umum baru menyampaikan "Bismilah dengan dukungan seluruh peserta Munas IX Korpri beserta dukungan Presiden, Mendagri, Menteri PANRB, serta seluruh pengurus Korpri insya allah saya bersedia dan akan menjalankan amanah ini". Ketum Korpri Nasional periode 2022-2027 ini mengajak seluruh ASN anggota Korpri untuk melanjutkan marwah ASN melalui DPKN, DP Korpri K/L, DP Korpri Provinsi, dan DP Korpri Kabupaten/Kota.

Terkait perubahan AD/ART Korpri, Prof. Zudan menyatakan, akan diselesaikan setelah RPP Korpri resmi disahkan menjadi PP. Diingatkannya pula, sudah banyak tugas DPKN menunggu di depan mata untuk diselesaikan. Diantaranya kesejahteraan ASN dan pensiunan, sistem karir ASN, serta kesiapan ASN menuju digital government.

Munas yang berlangsung selama 2 hari tersebut, juga menetapkan seragam baru korpri. Yang dijuluk Seragam Batik Korpri Emas, menandai usia emas 50 tahun Korpri pada 2021.

Selamat dan sukses bekerja kepada Ketua Korpri yang baru semoga apa yang direncanakan dan ditetapkan dalam munas bisa dijalankan dan diwujudkan.

Musprov Ke-V KORPRI Sulteng : Dr. Zubair, M.Si., Terpilih Aklamasi Sebagai Ketua Umum Korpri Sulteng Periode 2021 - 2026

DEWAN Pengurus Provinsi (DPP) KORPRI Prov. Sulteng menggelar musyawarah provinsi (Musprov) ke-5 Tahun 2021 di Kabupaten Poso, Senin (29/11). Gubernur, diwakili Plt. Asisten Perekonomian dan Pembangunan Dr. Rudi Dewanto, SE, MM berkesempatan membuka Musprov di Hotel Ancyra. Musprov kali ini juga terkesan spesial karena bertepatan dengan momen tahun emas KORPRI ke-50. Dalam sambutan tertulis, Gubernur mengapresiasi Musprov sebagai sarana konsolidasi dan kolaborasi untuk melahirkan program-program strategis. Sekaligus ajang mengejawantahkan amanat AD/ART Korpri. Gubenur juga berharap "kiranya program-program yang dicetuskan dapat sinkron dan sinergis dengan visi misi gerak cepat menuju Sulawesi Tengah yang lebih sejahtera dan lebih maju".

Apresiasi juga disampaikan atas ulang tahun emas KORPRI. Gubernur memintanya sebagai momentum meningkatkan kontribusi organisasi. "Saya harap dapat terus memberikan kinerja pengabdian,

pelayanan dan manfaat kebaikan bagi seluruh ASN". Agenda musprov salah satunya ialah pemilihan ketua dan pengurus baru untuk masa bakti lima tahun ke depan. Untuk itu Ia berpesan kepada kandidat apabila terpilih nanti harus menunjukkan keteladanan dan menjadi pengayom ASN. "Saya harap kiranya dapat menjadi pelita, sumber inspirasi dan pelopor keteladanan bagi seluruh ASN," titipnya.

Senada dengan penyampaian Gubernur, Ketua DPP KORPRI Prov. Sulteng periode 2016-2021 Dra. Hj. Derry B. Djanggola, M.Si berharap ketua baru dapat memberikan ide-ide baru demi kemajuan organisasi KORPRI Sulteng. "Sehingga dapat memberikan penguatan dan pemberdayaan bagi organisasi maupun ASN yang diwadahi," titipnya dipenghujung masa jabatan. Birokrat senior yang kini menjabat Widyaiswara Ahlli Utama ini juga menyampaikan permohonan maaf sekaligus berterima kasih atas kerjasama pengurus dan anggota dalam pelaksanaan program-program KORPRI Sulteng selama kepemimpinannya. Terkhusus, Ia berharap ketua baru dapat membenahi celah kekurangan dan merealisasi target-target program yang belum terwujud. "Semoga dapat menjadi bahan evaluasi dan koreksi ketua baru agar dapat dibenahi," tandasnya.

Berikut sekelumit pelaksanaan Musprov Ke-5 Korpri Sulteng :

Musprov Ke-5 Korpri Sulteng

Musprov Korpri Sulteng Tahun 2021, yang telah memasuki edisi Ke-5, dilakukan karena periodesasi kepengurusan Korpri Sulteng berakhir pada 2021. AD/ART Korpri memang mengharuskan musyawarah reguler dilakukan setiap 5 tahun. Selain aturan nasional terkait Korpri, Musprov Korpri Sulteng 2021 juga mendasarkan pada Keputusan Ketua Dewan Pengurus Provinsi Korpri Sulawesi Tengah No. 876/1049/DPP Tanggal 23 November 2021 Tentang Panitia Musyawarah Provinsi Ke-V Korpri Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021, Surat Dewan Pengurus Korpri Sulawesi Tengah No. 876/1050/DPP Tanggal 23 November 2021 Tentang HUT Ke-50 Korpri Tahun 2021, dan Kesepakatan Rapat Kerja Korpri Prov. Sulteng Tahun 2021 di Kota Buol.

Saat raker di Buol, pada Oktpber 2021, peserta raker menginginkan agar Musprov segera dilaksanakan. Ditunjuk Kota Poso sebagai tempat pelaksanaan Musprov sekaligus tuan rumah Upacara HUT Korpri Tahun 2021 tingkat Prov. Sulteng. Bahkan saat di raker itu, peserta sudah mengerucutkan 3 kandidat calon ketua umum DPP Korpri Sulteng untuk dipilih dalam musprov. Ketiganya adalah Dr. Adidjoyo Dauda, M.Si., Moh. Arif Latjuba, SE, M.Si, dan Dr. Zubair, M.Si. Ketiganya adalah pejabat tinggi pratama yang mengepalai dinas/badan di Prov. Sulteng.

Sebagaimana lazimnya pelaksanaan musyawarah pada berbagai organisasi, agenda utama dari Musprov Korpri adalah mendengar dan menilai laporan pertanggungjawaban DPP Korpri Prov. Sulteng masa bakti 2016 – 2021, menyusun program kerja Korpri Prov. Sulteng untuk masa bakti 2021 – 2026 dan memilih pengurus baru DPP Korpri Prov. Sulteng masa bakti 2021 – 2026.

Peserta Musprov Ke-V Korpri Prov. Sulteng Tahun 2021 adalah pengelola Korpri perangkat daerah lingkup Prov. Sulteng, Pengurus DPK Korpri Kab/Kota Se-Sulteng, Pengurus Korpri Prov. Sulteng masa bakti 2016 – 2021 dan Bapor Korpri Prov. Sulteng. Kesemuanya memiliki hak suara untuk digunakan dalam memilih ketua/pengurus baru. One delegation one vote. Jika pemilihan ketua harus melalui voting.

Jalannya musprov dikendalikan oleh pimpinan rapat. Pimpinan rapat musprov sebanyak 5 orang berasal dari peserta musprov yang dipilih oleh peserta. Kelimanya mewakili berbagai unsur peserta musprov. Unsur dari pengurus lama, sebanyak 2 orang, Dr. Adidjoyo Dauda, M.Si dan Moh. Arif Latjuba, SE, M.Si. Unsur dari Korpri perangkat daerah sebanyak 2 orang, Dr. Asrul Achmad, Spd, M.Si. (Dinas Dikbud Prov. Sulteng) dan Dr. Irwan, M.Si. (Bapor Korpri Sulteng). Dan unsur dari Korpri Kab/Kota, 1 orang, Tajrimin, ST, M.Si. (Korpri Kab. Poso). Saat itu kelimanya mampu mengendalikan jalannya musprov sehingga bisa berjalan lancar dan menghasilkan keputusan sebagaimana direncanakan.

Laporan Pertanggungjawaban DPP Korpri Prov. Sulteng 2016 – 2021

Laporan pertanggungjawaban DPP Korpri Prov. Sulteng 2016 – 2021 dibacakan langsung oleh Ketua, Dra. Hj. Derry B. Djanggola, M.Si. Atas laporan tersebut peserta Musprov secara bulat menyatakan menerima dan mengesahkannya. Beberapa capaian yang fenomenal dari Korpri Sulteng 2016 – 2021 adalah terwujudnya penyediaan tanah untuk Taman Makam ASN di Kel. Poboya Palu dengan luas +/- 2 hektar. Dibeli dengan harga hampir Rp. 800 Jutaan. Kemudian dari sisi keuangan, pengurus Korpri Sulteng bisa mengelola iuran Korpri sampai terhimpun Rp. 5,8 M. Padahal saldo awal kepengurusan dimulai pada 2021 hanya sebesar Rp. 216 Juta.

Menyusun Program Kerja Korpri Prov. Sulteng 2021 – 2026

Musprov menyepakati program kerja Korpri Prov. Sulteng masa bakti 2021 – 2026 akan dibahas dan ditetapkan dalam rapat kerja pertama pasca Musprov. Raker itu direncanakan pada awal Tahun 2022 di Kota Bungku Morowali. Pelaksanaan raker tersebut dapat dibaca pada artikel lain di Buletin ini. Pada raker tersebut, ditetapkan bahwa program kerja Korpri Sulteng 2021 – 2026 sebanyak 30. Terdiri atas 2 item, Organisasi dan Pembinaan/Pelayanan. Masing-masing item mengusung 15

program kerja.

Pemilihan Ketua DPP Korpri Prov. Sulteng Masa Bakti 2021 – 2026

Merujuk pada kesepakatan saat raker di Buol 2021, yang juga dimasukkan dalam tata tertib musprov, kandidat Ketua Korpri Sulteng 2021 – 2026 sebanyak 3 orang. Dr. Adidjoyo Dauda, M.Si., Moh. Arif Latjuba, SE, M.Si, dan Dr. Zubair, M.Si. Dalam proses pemilihan, 2 kandidat yakni Dr. Adijoyo Dauda, M.Si dan Moh. Arif Latjuba, SE, M.Si bersepakat mundur dari pencalonan. Dengan begitu, akhirnya secara aklamasi Dr. Zubair, M.Si terpilih sebagai Ketua DPP KORPRI Provinsi Sulteng untuk masa bakti 2021 – 2026.

Demikian proses jalannya Musprov Ke 5 Korpri Sulteng pada Nopember 2021. Selamat bekerja kepada pengurus baru Korpri Sulteng masa bakti 2021 – 2026. Korpri Maju Terus.

PENGUKUHAN DEWAN PENGURUS KORPRI KAB. BANGGAI LAUT MASA BAKTI 2021 – 2026

DEWAN Pengurus Korpri Kabupaten Banggai Laut (Balut) untuk masa bakti 2021 – 2026 telah dikukuhkan dan dilantik pada Selasa, 28 Desember 2021 bertempat di Aula Kantor Bupati Banggai Laut. DPK Korpri Balut kali ini adalah hasil dari Musyawarah Kabupaten (Muskab) II Korpri Balut yang dilakukan sebelumnya pada Jumat, 17 Desember 2021.

Prosesi pengukuhan dan pelantikan dilakukan langsung oleh Dr. Zubair, M.Si, selaku Ketua Umum DPP Prov. Sulteng. Turut menyaksikan proses tersebut, Bupati dan Wakil Bupati Balut, berikut jajaran Forkompida Kab. Balut. DPK Korpri Kab. Balut berjumlah 48 personil diketuai Drs. Ruslan yang saat ini juga menjabat Sekretaris Daerah Kab. Balut.

Pelantikan dan pengukuhan DPK Korpri Balut Masa Bakti 21 – 26, jelang tutup tahun 2021 ini merupakan gawean perdana dari Dr. Zubair, M.Si., dalam kapasitasnya sebagai Ketua

Umum DPP Korpri Sulteng. Beliau merupakan ketua terpilih dalam Musyawarah Provinsi (Musprov) V Korpri Sulteng yang dilaksanakan pada 29 November 2021 di Kota Poso. Dr. Zubair, M.Si, yang kini menjabat Kadis Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Prov. Sulteng, menakhodai DPP Korpri Sulteng untuk masa bakti 2021 – 2026.

Saat menyampaikan sambutan pengukuhan, mantan Sekretaris DPP Korpri Sulteng periode 2016 – 2021 itu, sangat berharap, Korpri Balut sebagai wadah berhimpun atau organisasi resmi dari Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemkab Balut mampu menyusun agenda program kerja yang benar-benar menyentuh dan terkait langsung dengan pengembangan dan pelayanan kepada ASN. Selain menekankan pentingnya Korpri Balut berikut insan Korpri Balut untuk tetap bekerja profesional sesuai tiga perannya.
Peran sebagai abdi negara, abdi masyarakat dan abdi pemerintah.

Sementara Bupati Balut, dalam arahannya saat itu, meminta Korpri Balut turut aktif dalam penanggulangan pandemi Covid-19 sesuai tugas dan fungsinya dalam jajaran pemerintahan. Mengingat wabah tersebut masih terus berlangsung menjangkiti masyarakat dan berdampak pada berbagai sektor sendi kehidupan bermasyarakat.

Selamat atas pengukuhan/ pelantikan Dewan Pengurus Kabupaten Korpri Balut semoga amanah dan bisa langsung bekerja mewujudkan KOPRI MAJU TERUS di Kabupaten Banggai Laut.

PENGUKUHAN
DEWAN PENGURUS KORPS PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA
KABUPATEN BANGGAI LAUT
Periode 2021 - 2026
Wakil Bupati
BUPATI
SEKDA

PENGUKUHAN
DEWAN PENGURUS KORPS PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA
KABUPATEN BANGGAI LAUT
Periode 2021 - 2026
SEKDA

DPRD Prov. Sulteng Koordinasi dan Komunikasi (Korkom) Antar Daerah Bidang Manajemen Kepegawaian di BKD Prov. Sulsel : PENYELESAIAN PEGAWAI NON-ASN HARUS MENGAKOMODIR KEPENTINGAN SEMUA PIHAK

Korkom Antar Daerah DPRD Prov. Sulteng

Demi mendapatkan gambaran sekaligus perbandingan dengan daerah lain, dalam hal pengelolaan pemerintahan dan pembangunan, baik reguler maupun temporer, DPRD Prov. Sulteng memiliki agenda kegiatan berupa Koordinasi dan Komunikasi Antar Daerah (Korkom). Implementasi dari kegiatan ini berupa kunjungan kerja (kunker) ke daerah (bahkan negara) tertentu yang dianggap telah memiliki model pendekatan yang baik atas suatu kasus atau persoalan yang sedang terjadi. Baik permasalahan nasional maupun lokal Sulteng.

Beruntunnya manajemen kepegawaian menjadi perbincangan dikhalayak umum Sulteng dan nasional beberapa waktu terakhir menjadi alasan kuat untuk dilakukannya Korkom Antar Daerah oleh Anggota DPRD Prov. Sulteng. Yaitu mencuatnya persoalan pengisian jabatan struktural lingkup Prov. Sulteng dan terbitnya SE Menpan RB No. B/185/M.SM.02.03/2022 yang meminta dilakukannya penyelesaian terhadap pegawai non-ASN (penghapusan Tenaga Honorer) dan tidak lagi mengangkat pegawai non-ASN, dengan batas waktu sampai 28 November 2023.

Atas hal tersebut, maka pada Kamis lalu, 23 Juni 2022, anggota DPRD Prov. Sulteng melakukan kunjungan kerja Korkom Antar Daerah. Kunker berlokus di Provinsi Sulawesi Selatan tepatnya pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulsel (BKD Sulsel).

Korkom berfokus pada persoalan manajemen kepegawaian dengan materi utama :

1. Mekanisme dan prosedur lelang jabatan pada Pemda Prov. Sulsel.
2. Mekanisme perencanaan kebutuhan dan pengadaan pegawai Pemda Prov. Sulsel.
3. Peningkatan kinerja manajemen ASN dalam penerapan sistem merit, dan
4. Langkah Pemda Prov. Sulsel dalam menyikapi rencana penghapusan tenaga honorer sesuai SE. Menpan RB No. B/185/M.SM.02.03/2022.

Anggota DPRD Prov. Sulteng yang melaksanakan korkom saat itu sebanyak 2 orang. Ir. Elisa Bunga Allo. MM dan Ridwan Yalidjama.

Keduanya berasal dari Komisi I yang membidangi Pemerintahan. Turut mendampingi Tauhid Thalib pejabat fungsional Analis SDM Aparatur Ahli Muda sebagai perwakilan dari BKD Prov. Sulteng. Ikut pula beberapa PNS dan tenaga kontrak/honorer lingkup Setwan DPRD Prov. Sulteng.

Korkom di BKD Prov. Sulsel

Kunjungan kerja korkom DPRD Prov. Sulteng diterima langsung Kepala BKD Sulsel, Ir. H. Imran Jausi, M. Pd. Beliau menerima rombongan bersama seluruh pejabat struktural dan fungsional lingkup Prov. Sulsel. Rombongan korkom diterima di ruangan UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Sulsel, masih dalam Kompleks Kantor Gubernur Sulawsei Selatan di Kota Makassar.

Penjelasan terhadap 4 materi utama yang dipertanyakan oleh anggota DPRD Prov. Sulteng disampaikan langsung oleh Kepala BKD Prov. Sulsel. Saat memaparkan, beliau membagi 4 materi itu dalam 2 penjelasan. Untuk prosedur lelang jabatan, perencanaan kebutuhan dan pengadaan pegawai serta model peningkatan kinerja manajemen ASN dalam penerapan sistem merit di Prov. Sulsel disatukan dalam satu paparan. Sedang untuk pola atau langkah Pemda Prov. Sulsel dalam menyikapi rencana penghapusan tenaga honorer sesuai SE. Menpan RB No. B/185/M.SM.02.03/2022 dalam satu paparan lainnya.

Manajemen ASN Prov. Sulsel

Saat memaparkan metode Prov. Sulsel dalam prosedur lelang jabatan, perencanaan kebutuhan dan pengadaan pegawai serta model peningkatan kinerja manajemen ASN dalam penerapan sistem merit di Prov. Sulsel, disampaikan bahwa kesemuanya tetap mengacu aturan yang ditetapkan Pusat dan berlaku nasional. Baik dari Kemenpan RB, Kemendagri (pembina daerah) dan BKN (teknis manajemen kepegawaian nasional). Serta kebijakan dari instansi pembina formasi ASN terkait seperti Kemendikbud untuk tenaga/formasi pendidikan dan Kemenkes untuk tenaga kesehatan.

Hal yang mungkin sedikit berbeda dan menjadi kemudahan bagi Prov. Sulsel dalam pengisian jabatan struktural adalah adanya UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi (akreditasi A) dan telah menyiapkan talent poll (kumpulan ASN yang telah teridentifikasi memenuhi syarat menduduki jabatan tertentu). Dengan begini pengisian jabatan struktural melalui lelang atau seleksi terbuka di Prov. Sulsel tidak lagi serumit biasanya.

UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Prov. Sulsel juga tampil dengan performa yang istimewa. Selain telah meraih akreditasi tertinggi (A) juga didukung dengan sarana prasarana yang lengkap dan terbaru. Bahkan memiliki penilai kompetensi (assessor) jenjang madya. Karenanya, UPT ini bisa dan telah melaksanakan uji kompetensi di Kab/Kota Sulsel dan beberapa Provinsi/Kab/Kota tetangga.

Antisipasi Penghapusan Pegawai Non-ASN di Prov. Sulsel

Terkait rencana penghapusan tenaga kontrak/honorer oleh pemerintah pusat pada 2023 nanti oleh Prov. Sulsel dipaparkan tersendiri oleh Kepala BKD Prov. Sulsel. Adanya permintaan pusat untuk melakukan pemetaan tenaga kontrak sebenarnya tidak terlalu merepotkan bagi Prov. Sulsel. Dibeberkannya bahwa sejak 2 tahun lalu (2019/2020), Prov. Sulsel sudah melakukan pemetaan terkait tenaga kontrak. Jumlahnya mencapai 11.425 orang dan teridentifikasi dalam 15 jenis jabatan/pekerjaan. Serta kualifikasi pendidikan yang bervariasi, mulai SD sampai S2. Jumlah tenaga kontrak yang jumbo itu juga menyedot anggaran daerah yang besar karena penggajian yang berbeda. Penggajian berbeda itu disebabkan pengangkatan tenaga kontrak dilakukan oleh perangkat daerah.

Berdasar konfigurasi tenaga kontrak itu dilakukanlah penataan dan berjalan sampai saat ini. Penataan yang dilakukan antara lain : pengangkatan tenaga kontrak di Prov. Sulsel, disatupintukan, melalui SK Gubernur. Jadi tidak ada lagi pengangkatan secara parsial oleh OPD. Untuk lebih teratur dan menjadi landasan legal, diterbitkan Peraturan Gubernur Sulsel (Pergub) mengenai tenaga kontrak. Disitu diuraikan hak dan kewajiban tenaga kontrak. Gaji, cuti, hukuman, masa kontrak, jam kerja termasuk diantara hal-hal yang diatur dalam pergub tentang tenaga kontrak.

Penataan juga dilakukan pada sektor gaji. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kontrak Prov. Sulsel diseragamkan merujuk pada kualifikasi pendidikan. Walau begitu, nilai yang diberikan, diakui masih dibawah UMP Prov. Sulsel. Kebijakan ini memang membuat sebagian tenaga kontrak dibuat tidak nyaman. Utamanya mereka yang mengalami penurunan gaji.

Menyikapi permintaan Menpan RB untuk penyelesaian pegawai

Non-ASN sampai 2023 nanti, BKD Sulsel sudah mewacanakan beberapa formulasi. Tentunya tetap merujuk pada SE tersebut. Pegawai Non-ASN atau tenaga kontrak Prov. Sulsel akan diarahkan mengikuti jalur CPNS dan PPPK. Sepanjang mereka masih memenuhi syarat yang ditentukan dalam rekrutmen CPNS dan PPPK tersebut. Ini terkait umur dan kualifikasi pendidikan dari mereka sendiri. Juga bergantung pada jenis formasi yang terbuka untuk diisi oleh CPNS dan atau PPPK.

Tentu daya serap melalui jalur ini sangatlah terbatas. Banyak yang akan terkendala oleh usia dan kualifikasi pendidikan. Juga ditentukan oleh kemampuan untuk melewati tes yang diadakan untuk itu (CAT). Dan mereka akan berkompetisi dengan pelamar umum yang jelas lebih akrab dengan model tes masa kini. Terkecuali ada kebijakan tertentu pada segmen perekrutannya, seperti pada seleksi pengisian PPPK Guru. Belum lagi, jika formasi yang dibuka ternyata tidak dalam jumlah signifikan dan tidak mengakomodasi kualifikasi pendidikan yang umumnya dimiliki para tenaga kontrak.

Jika sampai batas waktu yang ditentukan ternyata masih ada pegawai Non-ASN di lingkup Prov. Sulsel, karena tidak terserap melalui CPNS dan PPPK atau bukan termasuk jabatan/tugas yang bisa dialihdayakan, diwacanakan untuk diberhentikan secara terhormat. Dalam artian, pemda berupaya untuk memberikan dana penghargaan sebagai modal usaha. Dengan itu, sendiri atau bersama tenaga kontrak lainnya, mereka merintis usaha. Tentunya pola ini perlu diskusi panjang dan kehati-hatian. Karena akan menimbulkan biaya dan efek psikologis.

Terhadap tiga jenis tenaga atau pekerjaan yang masih ditolerir, pengemudi, tenaga kebersihan dan satuan pengamanan, akan diakomodasi sebagaimana surat edaran Menpan RB tersebut. Yaitu menjadi tenaga alihdaya (outsourcing) dari pihak ketiga selaku penyedia jasa. Direncanakan, pihak ketiga selaku penyedia jasa 3 jenis ketenagaan itu adalah Perseroda (perseroan daerah) atau perusahaan milik daerah Prov. Sulsel. Tinggal dilihat, perseroda yang sudah ada atau membuat perseroda baru yang khusus menangani jasa demikian.

Penanganan proses penyelesaian tenaga Non-ASN di Prov. Sulsel, sebagaimana uraian diatas, oleh Kaban BKD Prov. Sulsel, ditunjukkan bahwa BKD tidak bisa sendirian. Tapi sudah lintas sektor bersama instansi lainya untuk duduk bersama membahas jalan keluar yang terbaik. Tidak saja eksekutif tapi juga legislatif. Olehnya dukungan anggota DPRD sangat diperlukan agar penyelesaian pegawai Non-ASN dapat berjalan lancar dan bisa mengakomodir kepentingan semua pihak.

Penutup

Setelah berdiskusi panjang, Kaban BKD Prov. Sulsel mengapresiasi kedatangan dua anggota DPRD Prov. Sulteng dalam kunker tersebut. Dinyatakannya, suatu kesyukuran, pihak Dewan Sulteng sudah berinsiatif untuk mengumpulkan bahan dan referensi terkait rencana penyelesaian tenaga honorer ini. Sehingga proses penanganan hal ini di Prov. Sulteng nantinya bisa berjalan lebih baik. Kunker akhirnya berakhir sekitar pukul 16.00 sore ditutup dengan bertukar cinderamata dan foto bersama.

Demikian sekilas hasil diskusi saat korkom antar daerah anggota DPRD Prov. Sulteng ke BKD Prov. Sulsel. Kiranya bisa menambah khasanah dalam proses penyelesaian pegawai Non-ASN di Prov. Sulteng. Semoga bermanfaat.

RAKORNIS KEPEGAWAIAN SE-WILAYAH KERJA KANREG IV BKN MAKASSAR : Prov. Sulteng Terbaik Pertama Tingkat Provinsi Kategori Proses Kenaikan Pangkat (KP) Se-Kanreg IV BKN Makassar

KANREG IV BKN Makassar pada 22-23 Juni 2022 menyelenggarakan Rapat Koordinasi Teknis (Rakornis) Kepegawaian. Rakornis yang diikuti oleh seluruh instansi pemda se-Wilayah Kerja Kanreg IV BKN Makassar ini berlangsung di Hotel Savoy Homan Kota Bandung. BKD Prov. Sulteng termasuk instansi yang mengikuti kegiatan tersebut. Hadir mewakili Kepala BKD Sulteng, Prihadi Saputro, S.Sos, M.Si, Kepala Bidang Mutasi BKD Prov. Sulteng.

Rapat yang membahas isu terkini manajemen kepegawaian nasional ini dibuka langsung Plt. Kepala BKN, Bima Aria Wibisana.

Dalam sambutannya, Kepala BKN mempresentasikan kemungkinan model kerja birokrasi dimasa datang. Yang akan lebih banyak menggunakan teknologi dan tidak terbatas oleh ruang dan waktu. Indikasinya adalah mulai diwacanakan dan dikaji kemungkinan penerapan pola kerja WFA (work from anywhere) atau kerja dari mana saja. Sebagai terobosan yang bisa menghubungkan dua sisi. Adanya kondisi lingkungan yang terkadang tidak mendukung untuk bekerja secara tradisional bekerja di kantor secara tatap muka, karena pandemi misalnya.

Dengan eksistensi kemajuan serta penggunaan teknologi yang massif bahkan dikalangan birokrat sendiri.

Olehnya, perlu persiapan untuk mengelola dan menghadapi kondisi tersebut. Termasuk BKN harus segera mengantisipasi bahkan jika perlu menjadi pioner dalam implementasinya. Rekrutmen beberapa tahun terakhir yang sudah dilakukan via CAT bisa menjadi pelopor dan pendukung penyiapan model kerja masa depan. Karena rekrutmen itu melahirkan aparatur generasi milenial yang akrab dengan teknologi.

Selain urun rembug pengelolaan teknis administrasi kepegawaian, rakornis juga menyeleggarakan kontes kinerja. Yaitu pemberian penghargaan, semacam award, kepada instansi yang berkinerja baik dalam layanan teknis manajemen kepegawaian.

Suatu kebanggaan, dalam kontes tersebut, Prov. Sulteng meraih prestasi terbaik. Prov.

Sulteng, melalui BKD Prov. Sulteng tentunya, dinyatakan sebagai Provinsi terbaik pertama Se-Wilayah Kerja Kanreg IV BKN Makassar dalam kategori Kenaikan Pangkat Tercepat, Tepat Waktu dan Akurat Data. Prestasi ini mengalahkan Prov. Sulsel (terbaik kedua) yang nota bene homebase dari Kanreg IV BKN Makassar.

Selanjutnya untuk tingkat Kabupaten/Kota Se-Prov. Sulteng, Kanreg IV BKN Makassar mengganjar Kab Banggai sebagai Peringkat I, Kab. Donggala Peringkat II dan Kota Palu Peringkat III. Masih dalam kategori yang sama, yaitu Kenaikan Pangkat Tercepat, Tepat Waktu dan Akurat Data.

Kepala BKD Prov. Sulteng, Asri, SH, M.Si, saat menerima penghargaan itu mengucapkan rasa syukur dan bangganya. Ini tentunya prestasi bersama seluruh pengelola kepegawaian. Bukan hanya BKD Sulteng. Tapi juga pengelola kepegawaian di OPD lingkup Prov. Sulteng. Karena input proses kenaikan pangkat bermula dari OPD. Dan prestasi ini juga buah tangan dari para pejabat bidang mutasi sebelumnya. Baik yang sudah mutasi maupun yang sudah pensiun. Jadi penghargaan ini adalah hasil dari kerja dan partisipasi kolektif berbagai pihak. BKD Prov. Sulteng wajib berterima kasih kepada semua pihak tersebut.

Semoga prestasi ini akan terus memotivasi aparatur khususnya pengelola kepegawaian di Prov. Sulteng bekerja lebih semangat, teliti dan tanpa pamrih.

3 Organisasi Terkait Profesi ASN Hadir Pada Rapat Fasilitasi Organisasi Profesi ASN 2022

BERTEMPAT di Aula Kantor BKD Sulteng telah dilaksanakan kegiatan Rapat Fasilitasi Organisasi Profesi ASN Tahun 2022. Rapat berlangsung selama 3 hari. Rabu – Kamis, Tanggal 29 – 30 Juni dan Jumat, 1 Juli 2022. Rapat diselenggarakan oleh Sub Bidang Fasilitasi dan Profesi ASN Bidang Formasi, Pengadaan dan Informasi Kepegawaian BKD Prov. Sulteng. Selama 3 hari itu, peserta rapat disuguhi materi sosialisasi dan informasi dari 3 instansi/organisasi yang punya kaitan erat dengan profesi ASN.

Ketiga lembaga tersebut adalah PT. Taspen Cabang Palu, BPJS Kesehatan dan Korpri Sulteng. Peserta yang hadir mengikuti rapat adalah para pejabat pengelola kepegawaian lingkup perangkat daerah Prov. Sulteng. Baik pejabat pengawas maupun pejabat pelaksana. Tercatat dalam daftar hadir hanya satu OPD yang tidak mengirim utusannya, yaitu Badan Penghubung di Jakarta. Sedang OPD lainnya berkesempatan mengikuti rapat. Langsung dihadiri

oleh pejabat Kasubag Kepeg & Umum ataupun hanya pejabat pelaksana.

Rapat dibuka oleh Kepala BKD Sulteng yang diwakili Kepala Bidang Formasi, Pengadaan dan Informasi Kepegawaian (FPIK), Syarifuddin, S.Sos, M.AP. Beliau menyampaikan bahwa rapat dimaksudkan sebagai bentuk fasilitasi kepada dua pihak. Kepada organisasi terkait profesi ASN dan kepada ASN sendiri. Melalui media ini, organisasi yang terkait erat dengan profesi ASN dapat menyampaikan informasi termutakhir tentang layanan mereka. Dan ASN, melalui pejabat pengelola kepegawaian, mendapat informasi yang berkaitan dengan profesinya langsung dari sumber pertama.

Kepala BKD Sulteng, melalui Kabid FPIK, juga mengingatkan dari rapat ini memberi pemahaman bahwa organisasi terkait profesi ASN tidak tunggal. Bukan hanya Koprs Pegawai Republik Indonesia alias Korpri yang dianggap sebagai organisasi terkait profesi ASN. Tapi banyak organisasi atau lembaga yang terkait dengan profesi ASN. Seperti Taspen, BPJS Kesehatan dan Tapera (Eks Bapertarum). Belum lagi kalau dihubungkan dengan jabatan fungsional PNS maka akan semakin panjang deretan organisasi yang terkait profesi ASN. Sebut saja yang populer PGRI untuk guru, IDI untuk dokter, IBI untuk bidan, dan lain sebagainya.

Rapat yang berlangsung selama 3 hari itu diatur dengan jadwal yang padat. Hari pertama diisi oleh PT. Taspen dan Tapera. Hari kedua oleh BPJS Kesehatan dan Tapera. Sedang hari terakhir penyampaian oleh DPP Korpri dan Tapera. Tapera mengisi setiap hari pada sesi siang dalam bentuk pemberian layanan registrasi data PNS dalam aplikasi Tapera (sitara.tapera.go.id.).

PT. Taspen Cab. Palu saat mengisi acara rapat hari pertama tampil full team. Turut menyampaikan materi Kepala PT. Taspen Cab. Palu. Materi ketaspenan terdiri atas 3 item

: layanan taspen, sosialisasi perbankan mandiri taspen/bank mantap dan asuransi taspen life. Secara bergantian 4 staf taspen menyampaikan materi ketaspenan tersebut. Untuk menghidupkan suasana rapat, disela-sela materi pemateri membuat kuis dan memberi souvenir kepada peserta yang menjawab dengan benar.

Materi ketaspenan memberi konklusi utama antara lain :

1. Tidak ada daluarsa atas semua proses klaim dari layanan taspen. Tetap memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku. Pemberlakuannya sesuai waktu pada saat kejadian.
2. Bank Mandiri Taspen (Mantap) adalah salah satu juru bayar pensiun/taspen. Saham sepenuhnya dimiliki oleh Bank Mandiri dan Taspen. Olehnya perlu dukungan karena sebagai bank Indonesia tulen (tidak ada saham asing) maka manfaatnya akan kembali kepada masyarakat Indonesia.
3. Mengingat manfaatnya sebagai antisipasi resiko maka perlu kepedulian terhadap asuransi, seperti taspen life.

Hari kedua, peserta disuguhi materi dari BPJS Kesehatan. Dengan materi terkait Sistim Jaminan Kesehatan Nasional (SJKN). BPJS Kesehatan menurunkan 2 karyawannya untuk menyampaikan materi.

Dalam paparannya mengemuka berbagai keluhan terkait layanan BPJS Kesehatan. Olehnya sebagai simpulan dari materi BPJS Kesehatan, ASN dianjurkan untuk tidak segan atau sungkan untuk menyampaikan kritikan dan keluhan kepada BPJS Kesehatan. Menggunakan media yang tersedia dan tentunya secara santun dan bertanggungjawab disertai dokumen atau kronologis kejadian. Masukan itu akan ditindaklanjuti sebagai bahan perbaikan dan pembenahan BPJS Kesehatan.

Materi dari DPP Korpri Sulteng disampaikan pada hari terakhir. Jumat, 1 Juli 2022. Penyampaian materi dari Korpri Sulteng dilakukan oleh salah satu pengurus DPP Korpri Sulteng. Dalam hal ini Tauhid Thalib, Wakil Ketua Bidang Kerohanian, Olahraga, Sosial Budaya, dan Kerjasama. Sehari-harinya menjabat PNS fungsional Analis SDM Aparatur Ahli Muda selaku Sub Koordinator Sub Bidang Fasilitasi dan Profesi ASN di BKD Prov. Sulteng.

Materi yang disampaikan adalah program kerja DPP Korpri Sulteng masa bakti 2021 – 2026. Program kerja itu terdiri atas 2 bagian. Program kerja bidang organisasi sebanyak 15 sub program. Dan program kerja bidang layanan juga sebanyak 15 sub program. Program kerja DPP Korpri Sulteng 2021 – 2026 beberapa diantaranya sudah dan sedang dilaksanakan. Adapun pelaksanaan program lainnya tetap mengacu pada kemampuan keuangan Korpri.

Program kerja yang sudah dilaksanakan diantaranya menaikkan santunan duka menjadi Rp. 7.5 Juta perkejadian untuk ASN aktif. Dan pengembangan wawasan kekorprian (studi banding) ke daerah yang sudah maju pengelolaan Korprinya. Lokus studi banding di Provinsi Bali pada Juni 2022. Adapun program kerja yang sedang berjalan adalah pembentukan sekretariat Korpri, pengadaan kain seragam batik Korpri yang baru untuk seluruh ASN, dan pengaktifan tim pengelola Taman Makam ASN di Poboya.

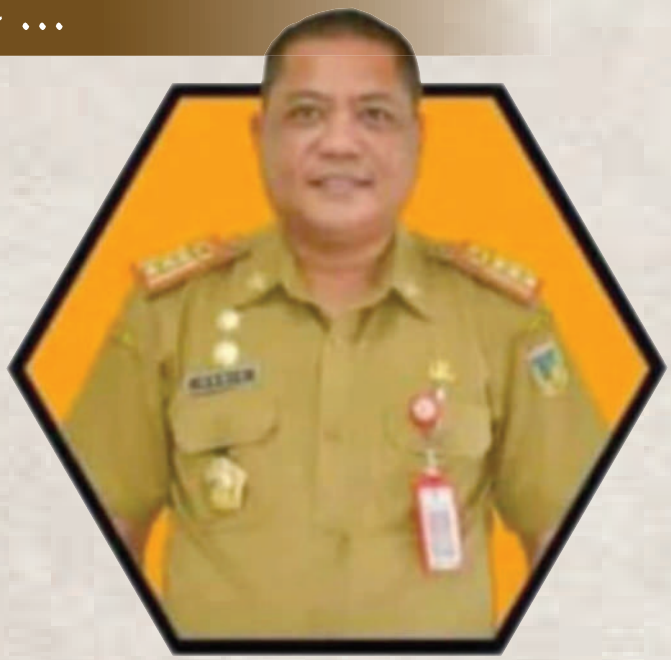
Hari terakhir rapat itu juga diisi materi dari BKD Sulteng. Khususnya dari bidang teknis lainnya. 2 Bidang berkesempatan menyampaikan informasi tentang manajemen ASN. Bidang Mutasi dan Bidang Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur. Materi dari Bidang Mutasi disampaikan langsung Kepala Bidang Mutasi, Prohadi

Saputro, S.Sos, M.Si. Sedang materi dari Bidang Pengembangan dipaparkan oleh Wahyu Hidayat, S.STP, M.Si, Analis SDM Aparatur Ahli Muda selaku Sub Koordinator Subn Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional.

Rapat yang berakhir sekitar pukul 3 siang itu ditutup oleh Kepala Bidang Mutasi BKD Sulteng, Prihadi Saputro, S.Sos, M.Si. Beliau menyampaikan terima kasih kepada pemateri sejak hari pertama hingga hari terakhir dan berharap kerjasama ini berjalan semakin baik dimasa datang. Serta apresiasi yang tinggi kepada peserta yang tetap bertahan dan penuh perhatian mengikuti seluruh materi rapat.

Semoga bermanfaat.

In Memoriam ...



Alm Drs. Moh. Haris

Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Provinsi Sulawesi Tengah

JULI 2022, tepatnya pada hari Senin, 11 Juli 2022, Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah kehilangan salah satu putra terbaiknya. Drs. Moh. Haris Kariming, Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menghembuskan nafas terakhirnya dalam usia 48 tahun 2 bulan di RSUD Undata Palu.

Almarhum kelahiran Parigi, 21 Mei 1974 ini meninggalkan istri bernama Marliany Rotinsulu, ST. Dan 3 orang anak (1 putri dan 2 lelaki) bernama Tasya Putri Harliyanti, Gawang Maha Putra dan Mohammad Rio Rezky Ramadhan. Jenazah almarhum yang hobi olahraga otomotif motor trail ini dikebumikan di tanah kelahirannya tepatnya di Kota Parigi Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tengah. Walau banyak menuntut ilmu di luar Parigi, beliau memiliki kekerabatan yang tebal di Kota Parigi. Salah satu hotel besar di Parigi adalah kepunyaan keluarga besar almarhum. Tak pelak persemayaman jenazah almarhum ramai dihadiri pelayat yang berasal dari berbagai kalangan masyarakat. Tidak hanya dari kalangan aparatur pemerintah Sulteng dan Parigi Moutong. Juga hadir banyak peziarah dari kalangan masyarakat swasta dan umum lainnya. Ini menunjukkan keluwesan pergaulan almarhum.

Almarhum yang berNIP

197405211993031001 ini termasuk birokrat muda berkarier cemerlang. Bermodalkan pendidikan yang kental dengan ilmu kepemerintahan mengingat almarhum adalah alumni dari Akademi Pemerintahan Dalam Negeri (APDN), kini sudah menjadi STPDN (Sekolah Tinggi). Titian kariernya juga dirintis melalui tahapan yang panjang dan tidak instant. Ini jelas terlihat dari awal berkarier sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sampai mendapat jabatan struktural pertama kali, Ia perlu bersabar selama 7 tahun. Diangkat pada 1993 nanti dilantik pada 2000. Selama jeda itu, Ia gunakan menyelesaikan seluruh studinya (Diploma dan Sarjana). Suatu trik yang berbuah manis dan perlu dijiplak oleh birokrat baru masa datang.

Kurang lebih almarhum telah menduduki 11 jabatan struktural disepanjang kariernya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Karier almarhum dalam menduduki jabatan struktural diawali pada tahun 2000, sebagai Lurah Tondo Kecamatan Palu Timur Kota Palu.

Saat berdirinya Kabupaten Parigi Moutong (Parimo) maka Ia pun menjadi salah satu aparatur awal di kabupaten pemekaran dari Kabupaten Donggala itu. Beliau hijrah pada 2003 dan menjabat sebagai Kasubag Tata Usaha Pada Satpol PP Kab. Parimo.

Sampai 2013, lelaki yang menyelesaikan SD dan SMP di Palu ini mengabdi di tanah kelahirannya. Dalam berbagai jabatan. 2004 sebagai Kasie Pemerintahan Kantor Camat Sausu, 2006 Sekretaris Camat Parigi. Masih 2006 menjadi Camat Parigi Selatan. Cukup lama dan intens, almarhum berkutat di jabatan yang berhubungan langsung dengan publik itu. Dirasa cukup, setelah itu barulah Ia ditarik untuk menserve pimpinan daerah. Mulai 2010 sampai 2013, lelaki murah senyum ini menjabat Kabag Humas Setda Kab. Parimo. Saat mengemban tugas sebagai protokoler dan corong informasi Pemkab Parimo inilah kinerja beliau dilirik oleh Bupati Parimo saat itu, Drs. H. Longki Djanggola, M.Si.

Saat Drs. H. Longki Djanggola, M.Si., menjadi Gubernur Sulawesi Tengah, almarhum pun menjadi salah satu birokrat Kab/Kota yang diajak bergabung membangun Sulteng. Dimulai 2013 dengan menjabat Kabag Rumah Tangga Biro Umum Setdaprov Sulteng. Kemudian di 2017 menjadi Kabag Produk Hukum Biro Hukum Setdaprov Sulteng. Lalu pada 2018 promosi ke jenjang jabatan tinggi pratama (eselon II) dalam jabatan Kepala Biro Humas dan Protokol Setdaprov Sulteng. Di akhir era Gubernur Longki, almarhum yang menyelesaikan pendidikan SMAnya di Palu ini bergeser menduduki jabatan Kepala Dinas Energi dan Sumber daya Mineral (ESDM) Prov. Sulteng pada 2020.

Kinerja dan keluwesan dalam memenej perangkat daerah yang dipimpinnya tidak hanya memincut simpati Gubernur Longki. Suksesor Longki sebagai Gubernur Sulteng, H. Rusdy Mastura, juga tertawan oleh setrum dari pria yang ijasah Sarjananya diperoleh dari Institut Ilmu Pemerintahan (IIP) Jakarta ini. Saat menyusun kabinet JPT Pratama eselon II Prov. Sulteng pada Februari 2022, Gubernur Rusdy menempatkannya sebagai Kepala Badan Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Ternyata, Kepala Pelaksana BPBD Prov. Sulteng adalah penugasan akhir beliau sebagai birokrat. Praktis baru sekitar 5 bulan beliau mengelola perangkat daerah yang menjadi ujung tombak pemerintah saat terjadi musibah bencana. Allah, sang Khalik pemilik alam semesta lebih menyukai almarhum untuk bersamaNya. Tentu tiada yang bisa mengelak apalagi menolak. Justru yang harus dikedepankan adalah keikhlasan dan kerelaan untuk menerima penetapanNya.

Perjalanan karier almarhum Drs. Moh. Haris termasuk panjang (29 tahun sejak 1 Maret 1993) dan bisa mencapai level puncak di provinsi tentu sangat membanggakan. Hal ini tentu menjadi teladan positif bagi kawan sejawat maupun aparatur lainnya untuk meningkatkan kinerja dan prestasi. Semoga amalan baik dan ibadah almarhum diterima oleh Allah SWT serta diampuni segala khilaf dan salahnya. Selamat jalan almarhum Drs. Moh. Haris. Sebagai orang baik, tempat kembalimu adalah surgaNya Allah SWT sebagaimana yang diidam-idamkan oleh semua umatNya *Amin Ya Rabbal 'Alamin*.

Purna Jomblo di 2022

ALHAMDULILLAH, pada 2022 ini tiga karyawan BKD Sulteng telah dan akan mengikat janji pernikahan. Tentu ini suatu keberkahan yang harus disyukuri karena menambah keluarga besar BKD dan memperluas jaringan silaturrahim.

Semoga pasangan baru lingkup BKD Sulteng ini sukses membangun keluarga sakinah dan bahagia yang senantiasa dilindungi oleh Allah SWT. Serta mampu menghadirkan generasi penerus yang saleh/saleha, sehat dan berbakti kepada bangsa dan negaranya. Dan tidak kalah penting, perkawinan tersebut menjadi penyemangat untuk bekerja lebih giat dan berprestasi tinggi, amin.

Ketiga pasangan yang berbahagia tersebut adalah sebagai berikut :

Sandi Gustomo, S.Sos, M.AP & Dwi Reva, SKM.

Sandi Gustomo, akrab disapa Om Sandi ini menikah pada Sabtu, 12 Maret 2022. Sehari-harinya bergelut dengan data PNS sebagai Analis Data & Informasi pada Subbid Data & Informasi. Pria yang tergila-gila dengan rokok elektronik ini menikah dengan Dwi Reva, SKM. Akad nikah dan resepsi berlangsung di Gedung Al-Muhsinin Kompleks Alkhairat Palu. Pernikahan keduanya seakan mengembalikan pertemuan sebelumnya di awal 2010an. Saat itu, Dwi Reva, sebelum bekerja di Dinas Kesehatan Prov. Sulteng, pernah mengabdi di Subbid Data.

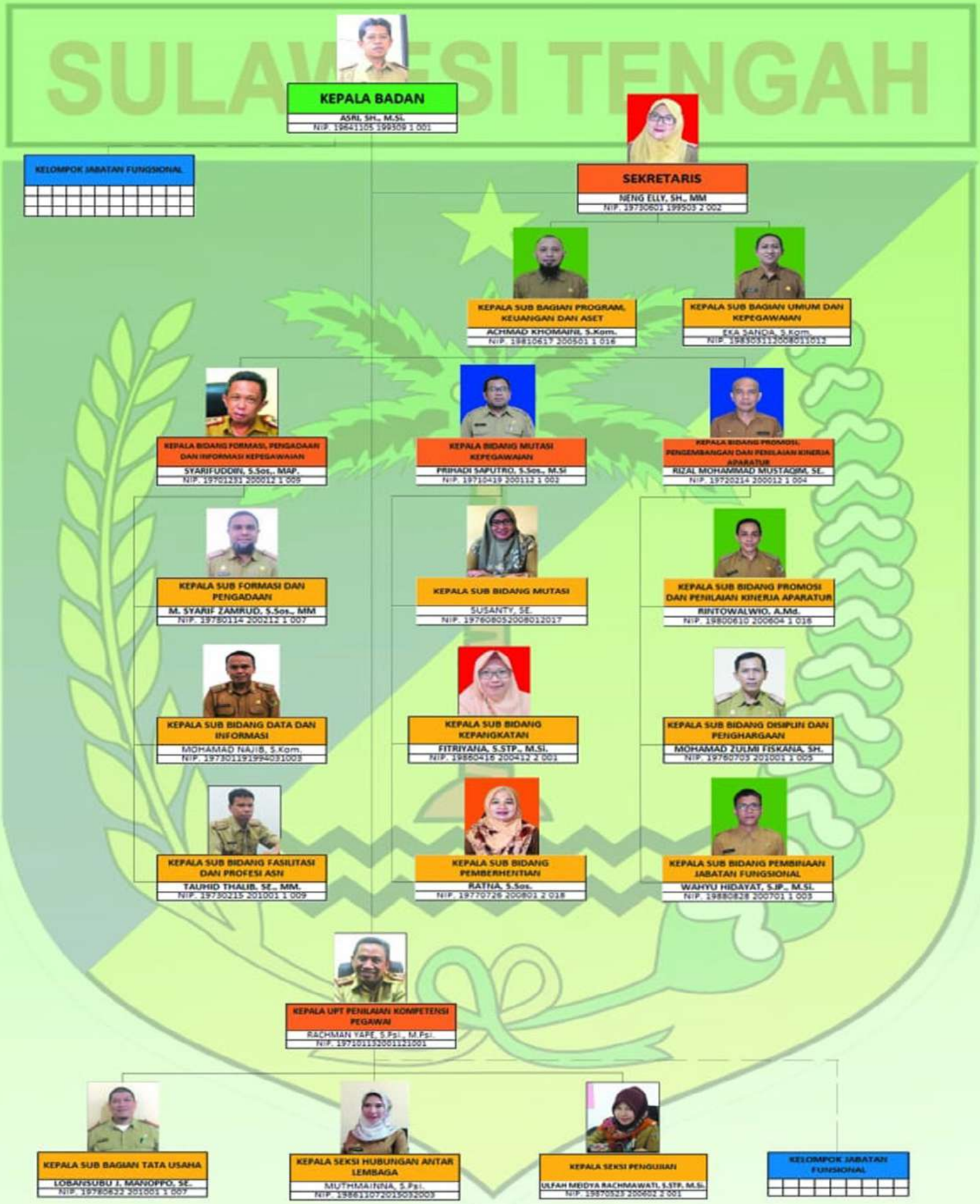
Mulianto dan Derita, SE.

Mulianto, akrab dipanggil Anto, bekerja di Subbid Kepangkatan. Pria low profile ini melangsungkan perkawinan pada Kamis, 21 Juli 2022. Wanita yang disuntingnya adalah Derita, SE.

Fernando Kekung, S.Kom. dan Ayu

Kompatriot Om Sandi di Subbid Data dan Informasi ini baru melangsungkan pertunangan. Engagement Nite dilangsungkan pas malam takbiran Idul Adha, 9 Juli 2022. Direncanakan, pernikahannya dengan Ayu, PNS di Pemkab Parigi Moutong dilaksanakan pada Kamis, 11 Agustus 2022.

STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH
TAHUN 2022



DIRGAHAYU REPUBLIK INDONESIA

71

PULIH LEBIH CEPAT BANGKIT LEBIH KUAT

9 772354 652006

UNTUK INFORMASI KPEGAWAIAN KUNJUNGI WEB RESMI BKD
www.bkd.sultengprov.go.id
SARAN DAN MASUKAN DISAMPAPIKAN MELALUI
situsbkdsulteng@gmail.com