

MEDIA

APARATUR

VOL. 20/MAP 06/2019

INFORMATIF DAN TERKINI

**TRANSFORMASI DIGITAL
DARI E-GOVERNMENT
MENUJU I-GOVERNMENT**

**PERCEPATAN
INTEGRASI SISTEM
INFORMASI ASN**

**SI-OLA
SISTEM ONLINE
LAYANAN
ADMINISTRASI**



GOOD AND CLEAN GOVERNMENT

**PENERAPAN SISTEM PEMERINTAHAN
BERBASIS ELEKTRONIK**

ISSN 2356-5489



9 772356 548208

PENGANTAR REDAKSI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur *Alhamdulillah* segenap puji bagi Allah SWT dan berkat dukungan semua pihak, kami dapat menghadirkan kembali Buletin Media Aparatur edisi 20 yang pertama di tahun 2019 untuk memberikan informasi, inspirasi dan motivasi kepada pembaca. Topik utama kali ini adalah pembahasan tentang Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan kebijakan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya. Peraturan Presiden ini adalah satu produk kebijakan pemerintah yang diinisiasi oleh KemenPAN-RB dan beberapa kementerian/lembaga terkait. KemenPAN-RB telah menetapkan agar setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah harus menggunakan aplikasi umum paling lambat 2 tahun setelah Peraturan Presiden ini ditetapkan.

Artikel kepegawaian kali ini meliputi seputar Latihan Dasar/Prajabatan bagi CPNS dan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dari tenaga honorer eks Kategori II yang baru pertama kali dilaksanakan. Sedangkan untuk pelayanan kepegawaian kami sajikan informasi tentang Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (UKPPI) yang dilaksanakan di BKPPD Kabupaten Cilacap dan difasilitasi oleh Kantor Regional I BKN Yogyakarta. Tidak kalah penting adalah penerapan Aplikasi Si OLA (Sistem Online Layanan Administrasi) di Kementerian Dalam Negeri dengan tujuan meningkatkan pelayanan publik, mempermudah layanan administrasi karena tidak perlu bertatap muka, lebih cepat dan efisien.

Pembaca yang budiman, kabar aktual dalam liputan Warta kali ini adalah Penyerahan SK CPNS Formasi Tahun 2018 oleh Bupati Cilacap, warta yang lain adalah acara Seleksi Terbuka Kepala DLH, Satpol PP, Bakesbangpol dan DPKUKM. Selain itu redaksi juga menyajikan Konsultasi Kepegawaian, Motivasi, Infotek, Kesehatan, Profesi, Renungan dan Resensi Buku.

Akhirnya semoga semua informasi yang disajikan menjadi ilmu yang bermanfaat, tidak lupa redaksi Media Aparatur mengucapkan Selamat Idul Fitri 1440 H. Mohon maaf lahir dan batin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penanggung Jawab
WARSONO, S.H., M.Hum.

Redaktur
SURANTO, B.Sc., S.IP., M.M.

Editor
RAHMAT HUSODO, S.Sos.
ENDAH W.K, S.Sos., M.Si.

Redaktur Pelaksana
IRPAN SETIAWAN, S.Kom.
RINA MEDIASWATI, SE., M.PA.
KRISTI MARYUNANI, AKS.

Layout
NOVIYANTO HADI S, S.Kom.
EVA NOVIATIN, S.Kom.

Photografer
ARDHI AJI P, S.Kom.
DAFIT SETIADI, S.Pd.

Distribusi
ROCHIM
DARWAN

Staf Khusus
FITRI SISWI PRABAWATI, S.Psi.
RATIH ANGGARA PURI, S.Sos.
HESTI ASTRIA DEWI, S.Psi., M.E.
WIDHIE ASTOYO, S.Sos.

Redaksi menerima kiriman naskah yang sesuai dengan misi Buletin Media Aparatur. Kirim ke alamat email redaksi.bkdclp@gmail.com disertai identitas penulis. Redaksi berhak sepenuhnya untuk menyunting naskah yang masuk tanpa mengubah substansi asli. Bagi yang karyanya dimuat akan mendapat honorarium.

Alamat Redaksi

Jl. MT. Haryono No. 73 Cilacap
Telepon (0282) 534060 Fax.(0282) 520248.

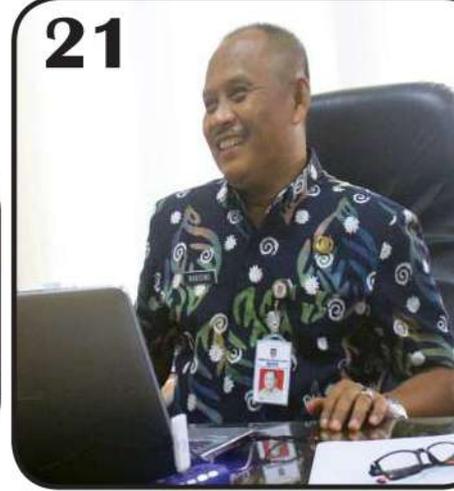


DAFTAR ISI

32

5

21



Topik Utama

- 5 Transformasi Digital Dari E-Gov Menjadi i-Gov
- 9 Percepatan Integrasi Sistem Informasi ASN
- 11 Penerapan SPBE Mewujudkan Cilacap Good and Clean Government
- 14 e-Peta Jabatan, Terstruktur, Sistematis dan Mudah (TSM)
- 15 Sistem Informasi Penilaian Kinerja Berbasis TI

Artikel Kepegawaian

- 17 Latsar CPNS Pola Baru
- 19 Manajemen PPPK untuk Birokrasi yang Lebih Profesional

Profil

- 21 Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap
Warsono, S.H., M.Hum.

Pelayanan Kepegawaian

- 24 Ujian Dinas dan UKPPI
- 26 Sistem Online Layanan Administrasi (Si-OLA) di Unit Layanan Kementerian Dalam Negeri

Profesi

- 28 Berkenalan dengan JF Assesor
SDM Aparatur

Otonomi Daerah

- 30 Pelaksanaan Kerjasama Daerah di Kab. Cilacap

Motivasi

- 32 Mengatasi Kejenuhan Bekerja Melalui Pemaknaan Kerja

Warta

- 34 Bupati Cilacap Serahkan SK CPNS Formasi Tahun 2018
- 35 Selesai Latsar, Layani Masyarakat dengan Senyum dan Sapa
- 36 Seleksi Terbuka JPT Pratama Kepala DLH, Satpol PP, Bakesbangpol & DPKUKM Kab. Cilacap Tahun 2019
- 37 Penyerahan SK Kenaikan Pangkat Periode April 2019 ASN Pemkab Cilacap

Konsultasi Kepegawaian

Infotek

- 39 Scanbot, Solusi Mudah Scan Dokumen

Kesehatan

- 39 Cegah Keterbelakangan Mental pada Bayi

Renungan

- 42 Bersyukurilah, Niscaya Bahagia

Resensi Buku

- 43 There's No Second Chance



Terbitnya Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan kebijakan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) telah menetapkan agar setiap instansi Pemerintah, baik pusat maupun daerah harus menggunakan aplikasi umum, paling lambat dua tahun setelah Perpres ini ditetapkan. Oleh karena itu Pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk mempercepat implementasi Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE). Alasan dipercepat karena adanya isu besar yang dihadapi bangsa Indonesia sekarang ini yaitu Revolusi Industri 4.0 dan *Bound Demografi*, yang sudah semestinya harus dikelola dengan baik agar bangsa Indonesia dapat mewujudkan Indonesia 2045 yang maju dan modern.

Sebagaimana telah diungkapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Syafrudin, bahwa Revolusi Industri 4.0 akan menjadi ruang bagi generasi milenial dalam upaya pembangunan bangsa di masa mendatang. Beliau mengibaratkan organisme dan ekosistem yang paling cocok hidup di era digitalisasi dan virtualisasi adalah generasi milenial.

Berbagai upaya Pemerintah dalam rangka percepatan implementasi SPBE pada instansi pusat dan daerah, diantaranya penyelenggaraan

e-Gov Summit, penerbitan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi SPBE yang mengatur penilaian dan menghasilkan nilai Indeks SPBE atau tingkat kematangan (*maturity level*) dari pelaksanaan SPBE di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, mendorong peran Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) sebagai audit teknologi informasi dan komunikasi serta memastikan alih teknologi yang mendorong efektifitas, efisiensi, dan keberlanjutan SPBE, mengajak semua pihak khususnya teknokrat untuk membuat inovasi sebagai perubahan yang memanfaatkan kemajuan teknologi dan pengetahuan yang mengarah pada kemajuan dan kesejahteraan bangsa dan Negara di masa mendatang serta menghadirkan nafas baru bagi umat manusia untuk mengatasi berbagai masalah, pengkoordinasian penerapan SPBE di bidang penganggaran berbasis kinerja, kepegawaian, kearsipan, pengaduan masyarakat dan infrastruktur TIK.

Bagaimana dan sejauh mana implementasi SPBE Pemkab Cilacap? Kepala Diskominfo Cilacap, Drs. M. Wijaya, MM menyatakan siap untuk ikut menerapkan *E-Government* di Kabupaten Cilacap, secara bertahap pada tujuh aspek ditetapkan oleh KemenPAN-RB, antara lain yaitu Tata Kelola, Layanan, Kelembagaan, Strategi dan Perencanaan, TIK, Administrasi Pemerintahan, dan Pelayanan Publik. Untuk itu perlu dukungan dari semua pihak termasuk masyarakat dan seluruh Perangkat Daerah di Kabupaten Cilacap. (Endah WK)



TRANSFORMASI DIGITAL DARI E-GOVERNMENT MENJADI I-GOVERNMENT

oleh : Rina Mediaswati, S.E., M.PA.

Perkembangan e-Government

Apakah yang ada dalam pikiran Saudara dengan istilah *e-Government*? Pada awal tahun 2000an, sejak industri internet menggeliat dan dimanfaatkan dalam dunia birokrasi, Pemerintah mulai menata sistem informasi manajemen guna menyukseskan target *good governance* serta mengakselerasi terwujudnya demokrasi yang dicita-citakan ditandai dengan dikeluarkannya Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 6 Tahun 2001 tentang Penggunaan dan Pengembangan Telematika di Indonesia. Disusul dengan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*.

Pada awal pengembangan, banyak yang mengira bahwa *e-Government* hanyalah situs web lembaga pemerintah, padahal sistem ini tidak sesempit itu. Persepsi ini ditakutkan akan mereduksi makna dari *e-Government* itu sendiri. *e-Government* merupakan sebuah kesatuan sistem yang terintegrasi antar instansi di dalam suatu negara.

Karena namanya yang tergolong modern, kemudian muncul pihak-pihak yang beranggapan bahwa *e-Government* terbatas pada ketersediaan infrastruktur. Nyatanya, *e-Government* tidak bisa diidentikkan dengan infrastruktur. Sifatnya yang "lunak" membuat *e-Government* lebih condong ke arah menumbuhkan pemberdayaan, sedangkan infrastruktur umumnya dimanfaatkan untuk kepentingan yang lebih besar.

Setelah itu, muncul keraguan bahwa *e-Government* terbatas pada pembangunan sistem informasi. Persepsi ini tidak sepenuhnya salah, tetapi

selama ini pandangan instansi di Indonesia terhadap sistem terlanjur berfokus pada proses birokrasi yang kesannya berjalan sendiri-sendiri. Pemahaman lebih tepat adalah sistem ini ada karena digunakan untuk mendukung proses penyelenggaraan pemerintahan sehingga bisa optimal.

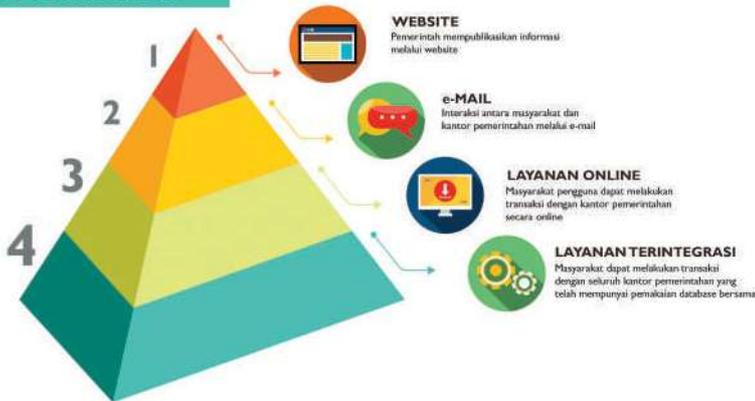
Dengan target cakupan yang besar, kendala lain buat *e-Government* di Indonesia adalah kesan "mahal". Sebenarnya, minimnya biaya bukan merupakan halangan untuk menyukseskan *e-Government*, melainkan menjadi salah satu fakta lapangan.

Hal yang lebih penting dari sekadar biaya sebenarnya ada pada masalah perbedaan tingkat kesiapan di level masyarakat dalam menerima teknologi yang diterapkan di *e-Government*. Selain itu, sistem ini justru bisa disebut mahal kalau berbagai aspek investasi pendukungnya (termasuk infrastruktur dan sistem informasinya) tidak bisa memenuhi target. *e-Government* bakal efektif apabila implementasi TIK-nya mampu menciptakan *multiplier effect* yang menghasilkan *output* kemanfaatan lebih besar dari nilai investasi.

Ada pula anggapan yang muncul di perjalanan bahwa *e-Government* membutuhkan SDM TIK dedikatif. Seperti halnya bidang-bidang lain: kemampuan teknis tanpa didukung kemampuan manajerial hasilnya tidak akan optimal. *Leadership* penting untuk menghasilkan implementasi *e-Government* yang sesuai harapan.

Topik utama

Empat Tingkatan E-Government



Berbagai tantangan yang muncul di perkembangan *e-Government* di Indonesia justru memberikan ruang yang cukup luas untuk perbaikan-perbaikan implementasinya. Salah satu perwujudan *e-Government* terkini yang patut diapresiasi adalah Peraturan Menteri Permenpan RB Nomor 5 Tahun 2018 Pemerintah memperjelas mekanisme Pedoman Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dilanjutkan dengan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Latar Belakang Kebijakan SPBE

Perkembangan teknologi Internet sudah mencapai perkembangan yang sangat pesat di Indonesia. Aplikasi internet sudah digunakan untuk *e-commerce* dan berkembang kepada pemakaian aplikasi internet pada lingkungan pemerintahan yang dikenal dengan *e-Government*. Pemerintah pusat dan pemerintah daerah berlomba-lomba membuat aplikasi *e-Government*. Pengembangan aplikasi *e-Government* memerlukan pendanaan yang cukup besar sehingga diperlukan kesiapan dari sisi sumber daya manusia aparat pemerintahan dan kesiapan dari masyarakat.

Survei di beberapa negara menunjukkan bahwa ada kecenderungan aparat pemerintah untuk tidak melaksanakan kegiatan secara online, karena mereka lebih menyukai metode pelayanan tradisional berupa tatap langsung, surat-menyurat atau telepon.

Kita harus belajar dari penyebab kegagalan *e-Government* di sejumlah negara yang disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu: ketidaksiapan SDM, sarana dan prasarana teknologi informasi, serta kurangnya perhatian dari pihak-pihak yang terlibat langsung.

Salah satu kendala utama dalam pelaksanaan *e-Government* adalah kurangnya ketersediaan infrastruktur telekomunikasi. Jaringan telepon masih belum tersedia di berbagai tempat di Indonesia. Biaya penggunaan jasa telekomunikasi juga masih mahal. Harapan kita bersama hal ini dapat diatasi sejalan dengan perkembangan telekomunikasi yang semakin canggih dan semakin murah.

Kendala lainnya adalah masih banyaknya penyelenggara pelayanan publik baik di pusat maupun daerah yang belum mengakomodir layanan publiknya dengan fasilitas internet. Terutama pada institusi pusat dengan unit pelaksana teknisnya dan juga dengan institusi lain dengan item pelayanan yang sama (G2G= *Government to Government*). Dengan kata lain hal ini belum terkoordinir dengan baik dan masih kuatnya kepentingan di masing-masing sektor.





Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018

Perpres SPBE adalah bagian dari penerapan Revolusi Industri 4.0 yang menjadi terobosan dalam dunia pemerintahan. Bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya diperlukan sistem pemerintahan berbasis elektronik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keterpaduan dan efisiensi sistem pemerintahan berbasis elektronik diperlukan tata kelola dan manajemen sistem pemerintahan berbasis elektronik secara nasional perlu menetapkan Peraturan Presiden tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Hal ini dituangkan dalam Perpres No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang ditetapkan pada tanggal 2 Oktober 2018 dan Diundangkan pada tanggal 5 Oktober 2018, dalam berita negara Tahun 2018 No. 182.

Tata Kelola SPBE bertujuan untuk memastikan penerapan unsur-unsur SPBE secara terpadu, dengan unsur yang meliputi Rencana Induk SPBE Nasional, Arsitektur SPBE, Peta Rencana SPBE, rencana dan anggaran SPBE, proses bisnis, data dan informasi, infrastruktur SPBE, aplikasi SPBE, keamanan SPBE, dan layanan SPBE. Pada Pasal 5 tertulis perihal rencana induk SPBE nasional yang bertujuan untuk memberikan arah SPBE yang terpadu dan berkesinambungan secara nasional, dimana rencana induk SPBE nasional disusun berdasarkan rencana pembangunan jangka panjang nasional dan *grand design* reformasi birokrasi. Untuk penyusunan rencana induk

SPBE nasional dikoordinasikan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan nasional. Rencana Induk SPBE Nasional akan dilakukan reviu setiap lima tahun atau sewaktu-waktu berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Rencana Induk SPBE Nasional, dan perubahan kebijakan strategis nasional. Dalam Perpres juga diatur mengenai aplikasi SPBE yang digunakan oleh instansi pusat dan pemerintah daerah untuk memberikan layanan SPBE, dimana aplikasi terdiri atas aplikasi umum, dan aplikasi khusus. Setiap Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah harus menggunakan Aplikasi Umum. Sementara itu instansi pusat dan pemerintah daerah dapat melakukan pembangunan dan pengembangan aplikasi khusus, namun harus didasarkan pada arsitektur SPBE Instansi Pusat dan Arsitektur SPBE pemerintah daerah masing-masing.

Pembangunan, pengembangan, dan penerapan Aplikasi Umum dilaksanakan paling lambat 2 tahun setelah Peraturan Presiden tersebut mulai berlaku, dimana setiap pimpinan instansi pusat dan kepala daerah mencegah dan menghentikan pembangunan dan pengembangan aplikasi sejenis dengan Aplikasi Umum. Pembangunan dan pengembangan Aplikasi Umum ditujukan untuk memberikan Layanan SPBE yang mendukung kegiatan pemerintahan di bidang perencanaan, penganggaran, pengadaan barang dan jasa pemerintah, akuntabilitas kinerja, pemantauan dan evaluasi, kearsipan, kepegawaian, dan pengaduan pelayanan publik.

Topik utama

Perpres SPBE ini juga mengatur keamanan yang mencakup penjaminan kerahasiaan, keutuhan, ketersediaan, keaslian, dan kenirsangkalan (*nonrepudiation*) sumber daya terkait data dan informasi, Infrastruktur SPBE, dan Aplikasi SPBE. Dalam menerapkan Keamanan SPBE dan menyelesaikan permasalahan keamanan SPBE, pimpinan Instansi Pusat dan kepala daerah dapat melakukan konsultasi dan koordinasi dengan kepala lembaga yang menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang keamanan siber.



Dalam Bab V dijelaskan sebagai upaya meningkatkan keterpaduan pelaksanaan Tata Kelola SPBE, Manajemen SPBE, dan Audit Teknologi Informasi dan Komunikasi, serta pemantauan dan evaluasi SPBE nasional dibentuk Tim Koordinasi SPBE Nasional. Tim yang diketuai Menteri PAN-RB ini bertugas melakukan koordinasi dan penerapan kebijakan SPBE pada instansi pusat dan daerah, dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden RI

Perpres SPBE mengatur mengenai integrasi layanan pengaduan pelayanan publik yang dilakukan melalui bagi pakai data dan informasi pengaduan pelayanan publik dalam Instansi Pusat, dalam Pemerintah Daerah, dan antar Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, kemudian penyelenggaraan basis data terintegrasi untuk bagi pakai data dan informasi pengaduan pelayanan publik, dan penyelenggaraan sistem aplikasi pengaduan pelayanan publik yang terintegrasi. Dijelaskan bahwa dalam Perpres mengatur perihal tata kelola SPBE, manajemen SPBE, penyelenggaraan SPBE, dan percepatan penerapan SPBE.

Penyelenggaraan pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi adalah untuk memberikan layanan, serta wujud program Nawa Cita yang menyebutkan agar pemerintah dapat hadir di tengah masyarakat.

SPBE memberi peluang untuk mendorong dan mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang terbuka, partisipatif, inovatif, dan akuntabel, meningkatkan kolaborasi antar instansi pemerintah dalam melaksanakan urusan dan tugas pemerintahan untuk mencapai tujuan bersama, meningkatkan kualitas dan jangkauan pelayanan publik kepada masyarakat luas, dan menekan tingkat penyalahgunaan kewenangan dalam bentuk kolusi, korupsi, dan nepotisme melalui penerapan sistem pengawasan dan pengaduan masyarakat berbasis elektronik. Masyarakat bisa langsung memantau pelayanan publik di setiap birokrasi pemerintahan. Pelayanan SIM, STNK, IMB, SIUP, e-tilang dan semua pelayanan publik akan menjadi lebih mudah dan hal ini tentu sebagai bagian dari digitalisasi birokrasi.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Asman Abnur dan Menteri Dalam Negeri Tjahjo Kumolo sepakat untuk mempercepat pembangunan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) bagi pemerintah daerah.

Terbitnya Perpres 95 Tahun 2018 tentang SPBE merupakan transformasi dari era *e-Government* menuju *i-Government (Integrated Government)*. *I-Government* merupakan penerapan *smart government* yaitu sistem yang saling terintegrasi satu dan lainnya sehingga antar sistem dapat berinteraksi dan menghasilkan data yang dapat saling mendukung proses antar sistem. Data yang dihasilkan dapat dijadikan acuan pengambilan keputusan dalam perencanaan pembangunan dan penyelesaian masalah di daerah.

Dalam lampiran Perpres 95 Tahun 2018 dinyatakan integrasi bertujuan untuk membentuk satu kesatuan pemerintahan yang utuh dan menyeluruh serta menghasilkan birokrasi pemerintah dan pelayanan publik yang berkinerja tinggi. Terintegrasinya program dari setiap Perangkat Daerah dapat menghemat sumber daya, dan diutamakan pada program-program aplikatif dapat segera diterapkan.

-Dikutip dari berbagai sumber -

Saat ini birokrasi sedang berada di era revolusi industri 4.0. Era ini memiliki karakteristik *machine learning*, *mobile device* dan *big data* sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut. Penyesuaian diri ini dapat dilakukan dengan mengikuti beragam aksi yang dapat mengarah kepada perubahan dari sistem pemerintahan yang konvensional menuju sistem pemerintahan berbasis teknologi informasi.

Sistem pemerintahan berbasis teknologi informasi merupakan hal yang tidak dapat ditawar lagi mengingat hal tersebut sudah tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). SPBE dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel. Disamping itu SPBE juga mengamankan keterpaduan dan efisiensi sistem pemerintahan secara nasional.

PERCEPATAN INTEGRASI SISTEM INFORMASI ASN

oleh : Irfan Setiawan, S.Kom.



Gambar 1 : Manajemen SPBE

Percepatan Penerapan SPBE

- Integrasi perencanaan, penganggaran, pengadaan barang dan jasa pemerintah, akuntabilitas kinerja, pemantauan dan evaluasi
Koordinator: Menteri PPN/Bappenas
- Integrasi data kepegawaian antara BKN dan Instansi Pemerintah**
Koordinator: Menteri PAN-RB/BKN
- Integrasi pengaduan pelayanan publik
Koordinator: Menteri PANRB
- Integrasi naskah dinas elektronik
Koordinator: Menteri PAN-RB/ANRI
- Integrasi infrastruktur PBE (Pusat Data Nasional, Jaringan Nasional Intra Pemerintah)
Koordinator: Menteri KOMINFO

Prinsip SPBE

- Efektivitas**
Optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang mendukung SPBE yang berhasil guna sesuai dengan kebutuhan.
- Keterpaduan**
Pengintegrasian sumber daya yang mendukung SPBE.
- Kesinambungan**
Keberlanjutan SPBE secara terencana, bertahap, dan terus menerus sesuai dengan perkembangannya.
- Efisiensi**
Optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang mendukung SPBE yang tepat guna.
- Akuntabilitas**
Kejelasan fungsi dan pertanggungjawaban dari SPBE.
- Interoperabilitas**
Koordinasi dan kolaborasi antar Proses Bisnis dan antar

sistem elektronik, dalam rangka pertukaran data, informasi, atau Layanan SPBE.

7. Keamanan

Kerahasiaan, keutuhan, ketersediaan, keaslian, dan kenirsangkalan sumber daya yang mendukung SPBE.

SISTEM INFORMASI ASN

Menurut UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Sistem Informasi ASN merupakan suatu rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi Informasi. Tujuannya adalah untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen ASN. Sistem Informasi ASN diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar instansi pemerintah.



Gambar 2 : Integrasi Sistem Informasi ASN

Saat ini hampir semua Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota telah menggunakan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) dalam proses pengelolaan data kepegawaian. Satu sisi dalam rangka melaksanakan amanat UU No 5 Tahun 2014 BKN telah membangun/mengembangkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian dan pengelolaan data PNS. Dalam pelaksanaannya, ternyata masih banyak ditemukan perbedaan data kepegawaian antara Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dengan BKN Hal ini dikarenakan belum adanya sinkronisasi data antara aplikasi simpeg dengan SAPK.



PERMASALAHAN KEAKURATAN DATA ASN

1. Peraturan/Kebijakan
 - Belum adanya pedoman pengelolaan data kepegawaian di instansi pemerintah
 - Format penyajian data dan struktur data kepegawaian di setiap instansi berbeda. Hal ini dikarenakan pedoman pengembangan database PNS belum mendefinisikan struktur data kepegawaian secara rinci.
2. SDM
 - Sebagian besar SDM yang mengelola sistem informasi kepegawaian belum mengenal integrasi data
 - Karena keterbatasan SDM IT, beberapa PPK tidak mengupdate data ASN
 - PNS tidak melakukan peremajaan data, penyebabnya adalah PNS tidak mengetahui cara update data pribadi atau memang karena tidak peduli dengan data sendiri.
3. Organisasi
 - Belum ada monitoring dan evaluasi data kepegawaian
 - Pengolahan data kepegawaian parsial belum terintegrasi
 - Proses pengelolaan data kepegawaian belum terencana dengan baik
 - Belum ada perencanaan anggaran terkait integrasi data
4. Teknologi
 - Struktur data tidak sesuai dengan SI-ASN
 - Aplikasi kepegawaian belum terintegrasi
 - Infrastruktur integrasi data belum siap

Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN, Suharmen menjelaskan bahwa integrasi data dilakukan guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel sesuai Peraturan Presiden Nomer 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). BKN menargetkan hingga Tahun 2020 untuk melaksanakan amanat tersebut dalam integrasi data. Pelaksanaan integrasi data tersebut dilakukan secara *full duplex* atau dua arah, sehingga pelayanan kepegawaian dapat dilakukan lebih optimal.

“Tidak hanya Simpeg, masing-masing Instansi dapat menarik dan *update* data dari SAPK secara mandiri, tetapi SAPK juga dapat melakukan hal yang sama dari Simpeg Instansi,” tambahnya.

Menurut Direktur Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian BKN, Heni Sri Wahyuni data kepegawaian harus terintegrasi secara Nasional untuk mewujudkan satu data

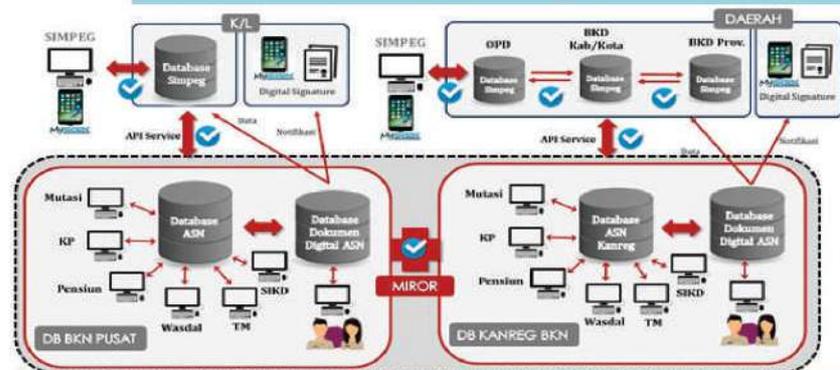
Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan menjadi rujukan data seluruh Instansi.



Gambar 3 : Harapan Integrasi

Untuk itu, dibutuhkan rencana strategis yang dilakukan guna mendapatkan data yang akurat dan realtime, yaitu diseminasi dan bimbingan pelayanan teknis, infrastruktur, sinkronisasi data dan SDM Fasilitator.

Kemudian dalam melakukan integrasi data juga membutuhkan proses rekonsiliasi, sinkronasi, integrasi, dan monitoring. “Rekonsiliasi dan sinkronasi dilakukan apabila struktur data Simpeg tidak sama dengan SAPK, jika sudah sama hanya perlu menyamakan kualitas data dalam proses integrasi,” tuturnya.



Gambar 4 : Arsitektur Aliran Data ASN Terintegrasi

BKN akan melakukan uji coba kuesioner pemetaan Simpeg guna mengidentifikasi kemampuan dan kesiapan Instansi dalam melakukan integrasi data. Selain itu juga akan dilakukan pelatihan mekanisme integrasi data Simpeg dengan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan penandatanganan Pakta Integritas integrasi data.



PENERAPAN SPBE MEWUJUDKAN CILACAP GOOD AND CLEAN GOVERNMENT

oleh : Chairil Taufan, S.T.

Bagaimana teknologi digital berdampak pada sistem pemerintahan? Padahal kita mengetahui sistem pemerintahan di Indonesia terkenal terlalu lama dan berbelit-belit karena melibatkan lebih dari satu bahkan banyak instansi pemerintah untuk hanya memproses sebuah dokumen tertentu. Ini yang dibayangkan oleh banyak orang dengan birokrasi yang panjang.

Mencoba memahami hal itu, birokrasi yang ada tersebut merupakan sistem yang paling tepat yang dibuat oleh pemerintah sampai dengan sesaat sebelum komputer hadir di tengah-tengah masyarakat. Berkembangnya Teknologi Digital serta Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) ternyata benar-benar membawa pengaruh yang besar bagi birokrasi di negeri ini.

Sejak kurang lebih 10 tahun yang lalu ketika Internet hadir dan komputer diperkenalkan untuk urusan pekerjaan di kantor, ini seperti oasis di padang pasir yang tandus. Teknologi Digital dan TIK, keduanya datang seperti membawa harapan besar bagi semua elemen masyarakat terutama bagi pemerintah yang memiliki peran sebagai lembaga eksekutif. Tentu dengan melalui banyak tahap kajian dan uji coba pada beberapa instansi di berbagai tingkatan.

Kini, penerbitan dokumen kependudukan, surat pengantar, dan berkas-berkas lainnya sudah dibuat menggunakan komputer. Aplikasi berbasis desktop maupun yang sudah menggunakan teknologi komputasi awan, seakan memudahkan petugas pelayanan publik melakukan tugasnya melayani masyarakat. Bahkan di beberapa kota, masyarakat yang akan mengurus ijin usaha hanya tinggal mengunggah berkas-berkasnya melalui aplikasi pada gawai menggunakan aplikasi tertentu. Inilah era di mana semua hal bersifat daring.

Tidak hanya itu, bahkan pada urusan kantor pun baik di perusahaan BUMN / Swasta serta sesama instansi pemerintah juga sudah mulai gencar kampanye Paperless. Sebuah aktivitas yang mengubah kebiasaan berkirim surat atau dokumen

Topik utama

menggunakan kertas, kini menggunakan teknologi Internet melalui fasilitas surat elektronik atau email. Pelan tapi pasti, ketika sepaket teknologi ini hadir di tengah-tengah masyarakat perubahan yang dialami begitu massif dan signifikan.

Sejalan dengan hal tersebut, investasi pada infrastruktur TIK pun juga gencar dilakukan. Apalagi sejak hadirnya teknologi jaringan Fiber optic (FO) yang juga mewarnai perkembangan TIK di seluruh dunia termasuk Indonesia. Teknologi ini menawarkan kecepatan transfer data lebih cepat dibandingkan kabel tembaga yang sebelumnya digunakan.

Payung Hukum SPBE

Manfaat penggunaan teknologi digital dan TIK bagi pemerintah tentu akan memangkas birokrasi yang terkenal panjang tersebut. Efisiensi didapat, serta efektivitas pekerjaan adalah hasil yang konkret dari penggunaan teknologi ini. Pelayanan kepada publik pun semakin mudah, sehingga memicu pada indeks kebahagiaan sebuah kota. Pada akhirnya, Pendapatan Asli Daerah (PAD) meningkat, dan kesejahteraan masyarakat pun ikut meningkat.

Segala hal mengenai kemajuan dan manfaat teknologi digital dan TIK tersebut terus berlangsung hingga saat ini dan akan terus berkembang di masa yang akan datang. Semua sektor di kehidupan bermasyarakat bukannya tidak mungkin terdampak, termasuk pada sistem pemerintahan. Maka dari itu pada tahun 2018 yang lalu pemerintah pusat membuat peraturan perundangan yang mengatur tentang birokrasi di pemerintahan. Peraturan ini mengarahkan untuk memanfaatkan teknologi digital dan TIK di dalam sistem pemerintahan. Hal ini yang dimaksud adalah Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pedoman Evaluasi SPBE.

Kedua peraturan tersebut mengatur tentang definisi, ruang lingkup SPBE, implementasi SPBE, hingga pengawasan dan evaluasi SPBE di lingkungan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Dalam istilah yang modern saat ini, SPBE juga disebut sebagai E-Government (E-Gov). Sistem pemerintahan ini merupakan penyelenggaraan pemerintah dengan memanfaatkan TIK untuk memberikan layanan kepada pengguna SPBE.

Peraturan perundangan tentang SPBE ini sebenarnya dikeluarkan mengingat fenomena transformasi digital yang telah digambarkan

sebelumnya. Karena faktanya, sejak tahun 2014 Bandung menjadi pelopor sistem pemerintahan berbasis digital yang kemudian berkembang menjadi Bandung Smart City. Ini kemudian diikuti oleh Jakarta, Surabaya, Semarang, dan kota-kota besar lainnya.

Lima tahun sejak saat itu, kini digitalisasi pemerintahan juga menjamah kepada kota kabupaten yang berada di seluruh wilayah Indonesia. SPBE mulai menjadi tugas bersama pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk diterapkan di wilayahnya masing-masing.

Pengembangan SPBE di Kab. Cilacap

Sementara itu, Pemerintah Kabupaten Cilacap juga mulai serius dalam menerapkan SPBE. Tahun 2017 menjadi momentum transformasi digital pada birokrasi pemerintahan di Kabupaten Cilacap. Ini beriringan dengan menjabatnya Bupati Cilacap H. Totto Suwanto Pamuji dan Wakil Bupati Syamsul Aulia Rachman selama periode 2017-2022, serta ditetapkan sebuah perangkat daerah yang mengurus bidang Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Cilacap.

Salah satu misi Bupati Cilacap yaitu terwujudnya Clean Government and Good Government direpresentasikan dengan menerapkan E-Gov atau SPBE di setiap birokrasi yang ada di Kabupaten Cilacap. Mulai dari transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah, administrasi pemerintahan dan administrasi publik, hingga kepada pemantauan infrastruktur di seluruh wilayah Kabupaten Cilacap. Cita-cita Bupati Cilacap tersebut disambut baik oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Cilacap (Diskominfo Cilacap).

Kepala Diskominfo Cilacap, Drs. M. Wijaya, MM., dalam sebuah wawancara menyampaikan bahwa Diskominfo Cilacap siap untuk ikut menerapkan E-Government di Kabupaten Cilacap. Ia mengatakan ini dimulai dari pengembangan aplikasi berbasis web untuk urusan pengelolaan keuangan.

Sekarang itu kan eranya sudah digital, jadi kita mulai mengembangkan aplikasi-aplikasi "e" itu semua dalam rangka menerapkan e-Government di Kabupaten Cilacap." jelas Drs. M. Wijaya, MM - Kepala Diskominfo Kabupaten Cilacap

Mengacu pada Peraturan Perundangan tersebut di atas yang mengatur tentang penyelenggaraan SPBE, penerapan E-Gov di Kabupaten Cilacap dilakukan secara bertahap. Karena setidaknya ada tujuh aspek dalam penerapan SPBE yang telah ditetapkan oleh KEMENPANRB, antara lain yaitu Tata Kelola, Layanan, Kelembagaan, Strategi dan Perencanaan, TIK, Administrasi Pemerintahan, dan Pelayanan Publik. Tentu semua aspek ini menjadi tugas bersama seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Cilacap.

Diskominfo Cilacap sebagai OPD yang mengurus bidang TIK, memandang pengembangan teknologi di Kabupaten Cilacap harus dapat memfasilitasi penerapan SPBE ini. Karena TIK dianggap sebagai enabler bagi setiap aspek SPBE yang telah disebutkan sebelumnya. Maka dari itu, inilah yang kemudian menjadi tantangan bagi pembangunan rancangan TIK di Kabupaten Cilacap dalam menjalankan perannya sebagai enabler SPBE.

Meski demikian, setidaknya ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penerapan SPBE di Kabupaten Cilacap. Paling tidak kita perlu menyiapkan mulai dari infrastruktur jaringan, sistem informasi pendukung, dan layanan pengaduan

Diskominfo Cilacap melalui Bidang yang diampunya sudah siap untuk menjalankan rencana implementasi TIK untuk SPBE di Kabupaten Cilacap secara bertahap. Hal ini sudah rencanakan, dan siap untuk diimplementasikan secara bertahap sesuai dengan kemampuan anggaran daerah dan prioritas.

Sejak 2017, DISKOMINFO menjadi OPD sendiri. Diskominfo Cilacap mendapatkan kepercayaan untuk mengelola TIK di Kabupaten Cilacap, dan dalam 2 tahun berdirinya dapat menambahkan perangkat dan mengembangkan infrastruktur TIK demi kesiapan pelaksanaan SPBE di Kabupaten Cilacap. Juga membangun dan mengembangkan sistem informasi yang akan digunakan dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah serta menunjang administrasi pemerintahan.

Grand Design SPBE di Kabupaten Cilacap

Saat ini Diskominfo memiliki basis data dari sistem informasi yang dimiliki masing-masing OPD di Kabupaten Cilacap dan juga sedang menjalin kerja sama dengan beberapa penyedia jasa layanan internet untuk dapat memberikan akses Internet yang nyaman bagi setiap OPD, Kecamatan, dan Unit Pelayanan Terpadu di masing-masing wilayah di Kabupaten Cilacap. Serta, Diskominfo Cilacap juga sedang merencanakan pembangunan jalur FO yang menghubungkan setiap kantor OPD

di Kabupaten Cilacap agar nantinya layanan akses sistem informasi minim gangguan.

Keamanan Jaringan dan Sistem Informasi juga menjadi prioritas. Perangkat keamanan jaringan dan sistem informasi sudah disiapkan dan menjadi pilihan yang harus ada dalam setiap pengembangan TIK. Ini berupa sertifikat lisensi digital yang dikeluarkan oleh Lembaga terpercaya.

Dari sisi aplikasi, pada tahun awal Diskominfo Cilacap berdiri sebagai Dinas, sudah dikembangkan aplikasi digital prioritas yang menunjang administrasi OPD. Ini seperti email pemerintahan, situs web OPD, dan aplikasi lain yang menjadi mandate dari pemerintah pusat. Kemudian pada tahun 2018 mulai fokus dikembangkan sistem informasi yang mengelola keuangan daerah mulai dari perencanaan, penganggaran, hingga pengawasan dan pelaporannya.

Sejak tahun yang dulu sebenarnya sudah dikembangkan aplikasi berbasis desktop untuk beberapa jalur keuangan, namun hanya untuk satu aktivitas saja yakni surat pertanggungjawaban atau SPJ. Sekarang sedang kembangkan semua prosesnya menggunakan sistem informasi digital berbasis web

Bagian dari rencana Diskominfo Cilacap selanjutnya dalam penerapan SPBE di Kabupaten Cilacap adalah aspek sumber daya manusia (SDM). Ini yang menjadi perhatian juga bagi Pimpinan Daerah sehingga memberikan kepercayaan kepada Diskominfo Cilacap. pada tahun ini, Diskominfo Cilacap merekrut 7 orang tenaga ahli. Terbagi menjadi dua tim yaitu Tim Jaringan dan Tim Aplikasi. dengan adanya tim ini diharapkan dapat mempercepat proses pelaksanaan SPBE di Kabupaten Cilacap.

Sementara itu, pada tahun 2018 kemarin pada evaluasi SPBE oleh Kemenpanrb, Kabupaten Cilacap mendapatkan nilai 2,13 dengan kategori Cukup. Domain Layanan SPBE yang didalamnya ada aspek administrasi pemerintahan dan pelayanan publik mendapatkan nilai yang lebih tinggi disbanding dua domain yang lain yaitu Kebijakan SPBE dan Tata Kelola. Inilah yang kemudian menjadi fokus selanjutnya Diskominfo Cilacap dalam menunjang pelaksanaan SPBE.

Rencana yang sudah dijalankan saat ini adalah merancang draft Peraturan Bupati untuk Tata Kelola E-Gov. Diskominfo Cilacap bersama Bagian Hukum Sekretariat Daerah akan membahas ini bersama sehingga dapat mencakup setiap elemen yang ada pada pelaksanaan SPBE. Karena Peraturan ini juga sebagai dasar hukum dalam pelaksanaan SPBE di Kabupaten Cilacap.

Topik utama

e-Peta Jabatan

Terstruktur, Sistematis dan Mudah (TSM)

Oleh : Irpan Setiawan, S.Kom.

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintah yang efektif dan efisien, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk bekerja secara lebih profesional. Pada kenyataannya, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Penyebab utamanya terjadi karena ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian tersebut disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional. Demikian pula pendistribusian PNS saat ini masih belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja yang ada. Menumpuknya pegawai di satu unit tanpa pekerjaan yang jelas dan kurangnya pegawai di unit lain merupakan suatu contoh yang nyata dari permasalahan tersebut.

Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan perbaikan pelaksanaan manajemen kepegawaian kearah yang lebih baik, terarah, mempunyai pola yang jelas, serta berkesinambungan (*sustainable*). Salah satu komponen yang sifatnya mendesak untuk ditata saat ini adalah perencanaan pegawai, utamanya perencanaan untuk formasi pegawai. Selama ini perencanaan formasi PNS sebagai bagian manajemen kepegawaian belum sepenuhnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Di dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 11 Tahun 2017 dijelaskan bahwa dalam rangka mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan, jumlah dan jenis Jabatan PNS meliputi kebutuhan jumlah dan jenis jabatan administrasi, jabatan fungsional dan jabatan pimpinan tinggi. Rincian kebutuhan PNS disusun berdasarkan hasil analisis jabatan dan hasil analisis beban kerja, peta jabatan di masing-masing unit organisasi yang menggambarkan ketersediaan dan jumlah kebutuhan PNS untuk setiap jenjang jabatan serta memperhatikan kondisi geografis daerah, jumlah penduduk, dan rasio alokasi anggaran belanja pegawai.

PETA JABATAN

Sebelum dilakukan penghitungan formasi pegawai, terlebih dulu harus tersedia peta jabatan dan uraian jabatan hasil dari analisis jabatan dan analisis beban kerja. Peta jabatan adalah susunan nama dan tingkat Jabatan Struktural dan Fungsional yang tergambar dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat paling rendah sampai dengan yang tinggi.

“Aplikasi e-Peta Jabatan dapat menggambarkan kondisi riil kebutuhan ideal PNS di setiap Unit Kerja”



Gambar : contoh peta jabatan BKPPD Cilacap

e-PETA JABATAN

Diprakarsai oleh Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap, Warsono, S.H., M.Hum., tahun 2019 dialokasikan anggaran untuk mengembangkan aplikasi Peta Jabatan Elektronik (e-Peta Jabatan) yang terintegrasi dengan data kepegawaian pada aplikasi e-Simpeg. Aplikasi ini dapat diakses secara online oleh semua OPD/Unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Desain sistem dirancang oleh beberapa PNS BKPPD Kabupaten Cilacap yang mempunyai komitmen dalam pengembangan sistem informasi untuk peningkatan kualitas layanan kepegawaian. Bekerjasama dengan salah satu perusahaan yang fokus pada pengembangan software PT. Dinustek Semarang, perlahan tapi pasti aplikasi ini mulai dikembangkan. *Track record* yang baik dari perusahaan, *programmer* yang berpengalaman membuat BKPPD Kabupaten Cilacap yakin untuk menunjuk perusahaan ini sebagai mitra dalam proses pengembangan aplikasi ini.

Aplikasi e-Peta Jabatan dapat menggambarkan kondisi riil kebutuhan ideal PNS di setiap Unit Kerja. Kebutuhan ideal PNS ini akan dibandingkan dengan kondisi *existing* PNS Kabupaten Cilacap yang diambil dari database eSimpeg sehingga secara *realtime* akan diketahui kekurangan dan atau kelebihan pegawai. Apabila dibutuhkan, aplikasi ini juga dapat melihat kualifikasi dan kompetensi PNS yang menduduki jabatan serta melihat syarat jabatan apa saja yang harus dimiliki oleh PNS yang akan menduduki jabatan. Dengan demikian, proses pengelolaan Manajemen PNS (Usulan Formasi CPNS, Mutasi PNS, Peningkatan dalam jabatan, Pengembangan PNS, Hukuman Disiplin, dll) semakin Terstruktur, Sistematis dan Mudah (TSM). Dikaitkan dengan Analisis Kebutuhan Diklat, aplikasi e-Peta Jabatan dapat membaca syarat dan kebutuhan diklat apa saja yang harus dimiliki / diikuti oleh PNS yang menduduki jabatan.



SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA BERBASIS TI

Oleh : Kristi Maryunani, AKS

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pembinaan pegawai didasarkan pada sistem merit yang didalamnya terkandung aspek kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Penilaian kinerja menjadi salah satu alat ukur yang penting dalam rangka menilai dan mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), sehingga penilaian kinerja harus dijalankan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Sesuai PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, penilaian kinerja digunakan untuk pengembangan kompetensi, pelatihan, pengembangan karier, pemberian *reward and punishment*, kenaikan pangkat, sampai dengan pemberhentian pegawai. Untuk itulah harus ada perubahan *mindset* tentang penilaian kinerja pegawai yang semula dilakukan melalui DP3 yang lebih menitikberatkan pada pembentukan kepribadian dan perilaku PNS yang cenderung bersifat subyektif, menjadi penilaian kinerja PNS sebagaimana diatur dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS yang saat ini telah disempurnakan dengan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kedua peraturan tersebut disusun dalam rangka mewujudkan obyektivitas penilaian kinerja pegawai.

Dengan perkembangan teknologi informasi (TI) dan sejalan dengan diberlakukannya PP Nomor 46 Tahun 2011 bahwa penilaian kinerja pegawai harus dilaksanakan dengan obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, beberapa instansi pemerintah segera mengesampingkan sistem penilaian kinerja pegawai yang berbasis TI. Mulai tahun 2011 Pemerintah Kabupaten/Kota Kudus telah menerapkan

e-performance untuk mengukur beban kinerja PNS dengan obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, serta dalam rangka memperoleh data capaian kinerja pegawai sebagai dasar untuk menentukan besaran uang kinerja yang akan diberikan sesuai beban kerja yang telah ditentukan. Melalui penerapan *e-performance* ini PNS diberi kewenangan untuk berpartisipasi dalam aplikasi *e-performance* dengan mengisi data beban kerja yang sesuai dan dibuktikan oleh lembar disposisi dan surat tugas dari atasan. Dalam aplikasi ini PNS diwajibkan mengisi aktivitas pekerjaan sehari-harinya.

Dikutip dari *website* resmi Pemerintah Kota Surabaya, melalui Peraturan Walikota No. 83 Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung kepada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, mulai tahun 2012 dicanangkan program *e-Performance*, sebuah sistem informasi manajemen kinerja dalam rangka penilaian prestasi kinerja pegawai yang lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif



dan transparan untuk mendukung perbaikan kinerja birokrasi, dalam rangka mewujudkan pembinaan pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Dalam sistem *e-Performance* ini setiap individu pegawai melalui akunnya masing-masing memasukkan *update data*, input aktivitas, penugasan–penugasan, sesuai tupoksi dan Sasaran Kinerja Individu (SKI) yang ditetapkan oleh atasan pegawai yang bersangkutan dalam rangka mendukung pencapaian Rencana Kerja Tahunan pada SKPD/Unit Kerja. Apabila PNS dapat memperoleh capaian kinerja tertentu, diberikan uang kinerja sebagai bentuk *reward/penghargaan* dalam upaya mendukung pencapaian *output* dan atau *outcome* organisasi.

Lain halnya dengan Lembaga Sandi Negara, pengukuran kinerja dilakukan melalui *e-performance*, yaitu aplikasi sistem akuntabilitas kinerja yang bertujuan untuk memudahkan proses pemantauan dan pengendalian kinerja dalam rangka meningkatkan akuntabilitas dan kinerja unit kerja serta sebagai mekanisme monitoring atas kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seluruh pegawai. *e-Performance* ini menampilkan proses perencanaan kinerja, penganggaran kinerja, keterkaitan kegiatan/sub kegiatan dalam pencapaian target kinerja, dan monitoring serta evaluasi pencapaian kinerja dan keuangan. Demikian juga dengan Kementerian Perhubungan, memiliki aplikasi serupa dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai yang ada di lingkungannya.

Sedangkan Pemerintah Kabupaten Cilacap, melalui Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD), membuat aplikasi *e-Kinerja* sebagai sistem informasi penilaian kinerja berbasis TI pada tahun 2018 dan mulai diberlakukan pada tahun 2019.



Sama halnya dengan instansi lainnya, dibangunnya *e-Kinerja* ini sebagai upaya untuk mengukur kinerja pegawai secara lebih obyektif, untuk mendukung pelaksanaan manajemen kepegawaian. Proses pengukuran ataupun penilaian capaian kinerja melalui aplikasi *e-Kinerja* ini diawali dari penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) oleh setiap PNS pada awal tahun atau pada awal menduduki jabatan (bagi yang mengalami mutasi jabatan). Selanjutnya kontrak/target kinerja tahunan di-breakdown menjadi target kinerja bulanan pada setiap awal bulan, diikuti input realisasinya setiap hari oleh pegawai. Pengukuran capaian kinerja dilakukan setiap satu bulan sekali yaitu pada akhir bulan. Dalam aplikasi *e-Kinerja* ini juga terdapat menu penilaian perilaku kerja yang dilakukan pada akhir tahun. Guna pemberian penghargaan/*reward* kepada pegawai atas dasar capaian kinerja dan kehadiran kerja, dibuat pula aplikasi *e-Presensi*, yaitu aplikasi penghitungan kehadiran kerja berbasis TI yang terkoneksi dengan mesin *finger print* yang ada di setiap perangkat daerah.

Dengan kedua aplikasi ini, diharapkan data yang dihasilkan benar-benar obyektif sebagai dasar pelaksanaan manajemen kepegawaian dan pemberian reward yang berupa tambahan penghasilan. Aplikasi *e-Kinerja* semacam ini juga sudah diterapkan di banyak Pemerintah Kabupaten/Kota. Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai salah satu institusi

yang bertanggungjawab terhadap pengelolaan Manajemen ASN, melalui Direktorat Kinerja ASN telah mengembangkan sistem informasi penilaian kinerja ASN (*e-Kinerja*). Tujuannya tentu saja untuk mewujudkan sistem penilaian kinerja dan manajemen arsip yang baik dalam penilaian kinerja, serta sejalan dengan kebijakan pemerintah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

e-Kinerja merupakan sistem pengelolaan penilaian kinerja pegawai ASN berbasis teknologi informasi yang dibuat sebagai salah satu upaya untuk mempermudah proses penyusunan, monitoring dan evaluasi penilaian kinerja PNS. Konsep penilaian kinerja berbasis teknologi informasi (TI) oleh BKN sudah dimulai sejak tahun 2015, dan dikembangkan secara bertahap hingga tahun 2018.

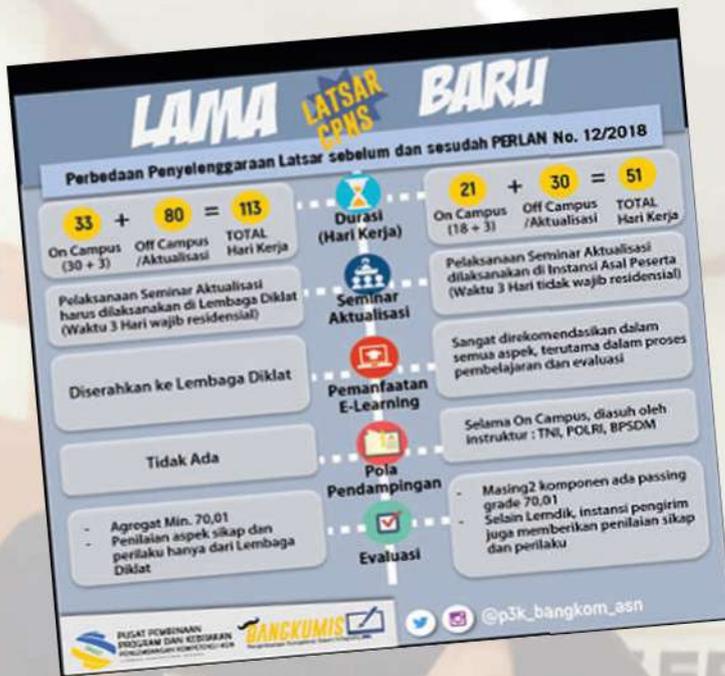
Di dalam aplikasi *e-Kinerja* tersebut terdiri dari atas *e-SKP* dan *e-Perilaku* yang merupakan aspek-aspek penilaian prestasi kerja PNS sebagaimana dimaksud dalam PP Nomor 46 Tahun 2011. Pengelolaan penilaian kinerja melalui *e-Kinerja* dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja dan proses kerja para PNS agar lebih efektif dan efisien serta untuk memberikan rekomendasi dalam bentuk data kepada organisasi dalam rangka melakukan pembenahan tata kelola organisasi dan informasi bagi setiap individu guna meningkatkan kinerja setiap individu PNS.

Dikutip dari *website* Kanreg I BKN Yogyakarta, dalam kesempatan pelaksanaan Sosialisasi dan Bimbingan Teknis Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai ASN pada tanggal 11 Maret 2019 di Kanreg I BKN Yogyakarta, Direktur Kinerja ASN Neny Rochyani, S.Si., Apt., M.Si menyampaikan bahwa *E-Kinerja* yang dikembangkan Direktorat Kinerja ASN dirancang sebagai upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai ASN karena kinerja individu ASN akan mendorong kinerja organisasi. Sedangkan penilaian perilaku bersifat 360 derajat dengan mencoba meninggalkan sistem penilaian manual yang selama ini berjalan. Perilaku pegawai ASN dinilai oleh atasan, bawahan, dan rekan kerja agar mendapatkan hasil penilaian yang lebih baik. Konsep penilaian perilaku yang bersifat 360 derajat tersebut merupakan konsep penilaian perilaku sebagaimana dimaksud dalam PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan sistem penilaian kinerja dalam aplikasi *e-Kinerja* diharapkan dapat menghasilkan sistem penilaian kinerja yang se-objektif mungkin, dan mendatang *e-Kinerja* dari BKN dapat diterapkan secara nasional, hasil database *e-Kinerja* akan diintegrasikan kedalam SAPK sebagai data sentral penilaian kinerja seluruh ASN. Melalui *e-kinerja* ini sedikit banyak akan mengurasi tingkat subjektivitas dalam penilaian, walaupun semua bergantung dari manusianya. Instrumen telah ada, tinggal dibutuhkan komitmen dari pimpinan ketika melakukan penilaian sehingga amanat UU ASN bisa tercapai.

*) Dikutip dari berbagai sumber.

LATSAR CPNS POLA BARU

Oleh : Endah Widiyarti K, S.Sos., M.Si.



Inovasi pelaksanaan latsar CPNS saat ini yaitu dengan design pelatihan terintegrasi antara pola klasikal dan nonklasikal baik di sasana diklat maupun di tempat kerja dan berbagai metode yang tidak hanya didominasi ceramah. Sehingga memungkinkan seorang PNS mampu menginternalisasikan dan menerapkan nilai-nilai dasar PNS dengan cara mengalami sendiri penerapan atau habituasi dan mengaktualisasikannya pada tempat tugas atau unit kerja masing-masing dan langsung merasakan manfaatnya. Dengan demikian nilai-nilai dasar profesi PNS akan terpatri kuat dalam dirinya karena langsung merasakan manfaatnya. Pada akhirnya diharapkan menghasilkan PNS yang profesional, yang sangat dibutuhkan untuk mengelola sumber daya pembangunan bangsa dan Negara yang ada dan dapat mempercepat daya saing bangsa.

Penyelenggaraan Latsar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian unggul dan bertanggungjawab serta memperkuat profesionalisme dan kompetensi bidang.

Adapun Sasaran penyelenggaraan Latsar CPNS adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang professional, berkarakter dan berkompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pelaksana kebijakan public, pelayanan masyarakat, dan perekat serta pemersatu bangsa.

Struktur kurikulum Latsar CPNS terdiri dari 2 bagian yaitu :

1. Kurikulum pembentukan karakter PNS, yang terbagi dalam 4 agenda melalui pembelajaran berbagai mata pelatihan selain pembelajaran orientasi.

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) adalah syarat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebelum tahun 2015 lebih dikenal dengan sebutan Diklat Prajabatan atau Prajab yaitu Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan. Mendasari Undang- undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara; Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil; Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil; dan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, Undang-Undang Nomor 3 tahun 2002 tentang Pertahanan Negara; Peraturan Pemerintah Nomor 97 tahun 2015 tentang Kebijakan Umum Pertahanan Negara Tahun 2015-2019, bahwa CPNS wajib menjalani masa percobaan 1 tahun yang merupakan masa prajabatan yang dilaksanakan melalui proses diklat. Latsar CPNS dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi, nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian unggul dan tanggungjawab serta memperkuat profesionalisme dan kompetensi bidang. Seorang CPNS hanya mendapat kesempatan mengikuti 1 kali saja dan apabila tidak bisa mengikuti atau tidak lulus maka dinyatakan gugur sebagai PNS.

Artikel Kepegawaian

2. Kurikulum Penguatan Kompetensi Teknis bidang tugas, yang terbagi dalam 2 agenda dengan pembelajaran mata pelatihan yang ditetapkan oleh pimpinan unit yang membidangi pengembangan SDM aparatur instansi mengacu pada standard kompetensi jabatan

Kurikulum tersebut dilaksanakan selama 523 jam pelatihan atau setara 51 hari dengan rincian :

1. Selama 18 hari atau 189 jam pelatihan on campus. On campus adalah Latsar yang diselenggarakan di pusat pelatihan atau sarana diklat yang mengharuskan peserta Latsar CPNS menginap dengan kegiatan kelas
2. Selama 30 hari atau 320 jam pelatihan off campus. Off campus adalah Latsar yang diselenggarakan di instansi satuan kerja (satker) masing-masing CPNS.
3. Selama 3 hari atau 14 jam pelajaran untuk evaluasi seminar akhir bisa dilaksanakan on campus atau off campus. Pemkab Cilacap dilaksanakan on campus

Latsar CPNS dilaksanakan atas kerjasama antara Badan Kepegawaian Negara (BKN) atau Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang berkoordinasi dengan Pusat Pelatihan masing-masing Instansi. Kegiatan pembelajaran dibimbing oleh para widyaiswara yang ditunjuk LAN.

Sistem Penilaian dan evaluasi pelaksanaan Latsar CPNS meliputi penilaian terhadap Peserta, Tenaga Pelatihan, dan Penyelenggaraan.

1. Evaluasi Peserta
Penilaian terhadap peserta difokuskan pada 5 komponen dengan bobot yang berbeda yaitu sikap perilaku 10%, evaluasi akademik 20%. Rancangan aktualisasi 20%, aktualisasi 30% dan Kompetensi Teknis Bidang 20%.
2. Widyaiswara/ Tenaga Pelatihan
Evaluasi Tenaga Pelatihan seperti Widyaiswara, Penceramah, Pengajar, Penguji, Coach, Mentor dilakukan oleh Peserta dan Tim Evaluator Widyaiswara dengan aspek yang dinilai sesuai dengan formulir yang telah ditentukan sebagaimana Lampiran Peraturan LAN Nomor 12 Tahun 2018.



Kurikulum Pembentukan Karakter PNS

01

Agenda Sikap Perilaku Bela Negara
Wawasan Kebangsaan & Nilai-nilai Bela Negara, Isu2 Kontemporer, Kesiapsiagaan

02

Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS
Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Anti Korupsi

03

Agenda Kedudukan dan Peran PNS Dalam NKRI
Manajemen ASN, Pelayanan Publik, Whole of Government

04

Agenda Habitulasi
Aktualisasi melalui pembiasaan diri terhadap kompetensi yang telah diperolehnya melalui berbagai mata Pelatihan yang telah dipelajari

Kurikulum Penguatan Bidang Tugas

01

Kompetensi Teknis Umum/Administrasi
untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat umum/administratif dan diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan jabatan.

02

Kompetensi Teknis Substansi
untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat spesifik (substansif dan/atau bidang) yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan jabatan Pelaksana dan/atau pembentukan jabatan fungsional sesuai dengan formasi jabatannya.

Latsar -> 18 hari on campus, 30 hari off campus dan 3 hari evaluasi seminar akhir

3. Penyelenggara

Aspek yang dinilai dari penyelenggara atau pengelola adalah implementasi dari yang dimiliki lembaga penyelenggara/ pengelola yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan program pelatihan, pelayanan kepada peserta dan widyaiswara/ tenaga pelatihan, serta pengadministrasian pelatihan, dengan indikator yang tertuang pada formulir yang telah ditentukan sebagaimana Lampiran Peraturan LAN Nomor 12 Tahun 2018

CPNS dinyatakan lulus Latsar apabila memenuhi nilai dalam rentang skala 70,01 sampai dengan 100 untuk setiap jenis komponen penilaian evaluasi peserta. Apabila dari 5 komponen kriteria penilaian ada yang belum memenuhi batas nilai kelulusan (*passing grade*) yaitu di atas 70, maka peserta ditunda kelulusannya dan diberikan kesempatan remedial 1 kali. Khusus komponen Sikap Perilaku, terhadap peserta diberikan konseling oleh Instansi pemerintah asal peserta. Keseluruhan proses remedial dan/atau konseling dilakukan paling lambat 15 hari kerja terhitung sejak evaluasi akhir selesai dilaksanakan.

Selanjutnya dilakukan rekapitulasi hasil evaluasi semua komponen penilaian evaluasi sesuai pembobotan masing-masing, sehingga menghasilkan nilai akhir. Dalam menetapkan nilai akhir, Tim mempertimbangkan penilaian deskriptif dari Pembimbing (*Coach* dan Mentor). Apabila peserta Latsar memperoleh nilai kurang dari 70,01 atau jumlah jumlah kehadiran melebihi 6 sesi atau setara 18 jam latihan atau 2 hari secara kumulatif, dinyatakan tidak lulus.

MANAJEMEN PPPK

UNTUK BIROKRASI YANG LEBIH PROFESIONAL

oleh : Rina Mediaswati, S.E., M.PA.

Ada yang berbeda dalam manajemen kepegawaian di Indonesia sejak tahun 2014. Konsep pegawai pemerintah terbagi menjadi 2 jenis kepegawaian, yang dulunya PNS dan tenaga honorer, akan di transformasi menjadi PNS dan PPPK yang tergabung menjadi satu korps ASN (Aparatur Sipil Negara). Terobosan ini sudah tercantum dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Gagasan Awal Manajemen PPPK

Berdasarkan pasal 6 dan 7 Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014, ASN terbagi menjadi dua jenis Kepegawaian yakni PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang. PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia mumpuni dan profesional yang selama ini kompetensinya mungkin tidak banyak di dapatkan pada PNS.

Dalam artikelnya yang berjudul Kepastian Hukum PPPK dalam Sistem ASN, Ramadhan, S.H (Biro Hukum Bappenas) menerangkan bahwa diharapkan PPPK yang berlatar belakang profesional dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus secara cepat dan tuntas sehingga ketika pekerjaan yang ditangani tersebut selesai maka kontrak PPPK pun dapat selesai, dengan demikian pemerintah tidak punya beban yang terlalu berat dalam menanggung aparaturnya. Sayangnya PPPK yang dianggap sebuah inovasi kebijakan ini menimbulkan banyak kerancuan. Munculnya istilah PPPK sendiri telah banyak menimbulkan perdebatan dan diskusi kritis di kalangan pemangku kebijakan, pengelola kepegawaian, akademisi, dan masyarakat.

Mengingat kehadiran PPPK ini dianggap tidak lahir pada sesuatu tempat yang dapat disebut sebagai hal baru. Kebimbanga arah kebijakan PPPK banyak yang mengasumsikan bahwa sebenarnya kehadiran PPPK tidak lebih dari “mengganti baju” istilah Pegawai Tidak Tetap,



Pegawai Honorer, atau Staf Kontrak yang selama ini banyak dipakai oleh instansi baik di pusat maupun di daerah untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusianya dengan cepat. Pemahaman tersebut tidaklah salah, salah satu landasan pemikiran lahirnya PPPK adalah karena belum jelasnya konsep pegawai Non-PNS sampai sesaat sebelum Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 ditetapkan serta sistem rekrutmen dan seleksi dalam birokrasi yang rigid, sehingga sulit untuk merespon kebutuhan pegawai atas pelayanan publik secara cepat. Namun ide besar dari PPPK ini berlandaskan pada pemahaman bahwa selama ini PNS menjadi “pemain tunggal” dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Padahal tidak semua urusan pemerintahan sebenarnya harus dikerjakan oleh PNS.

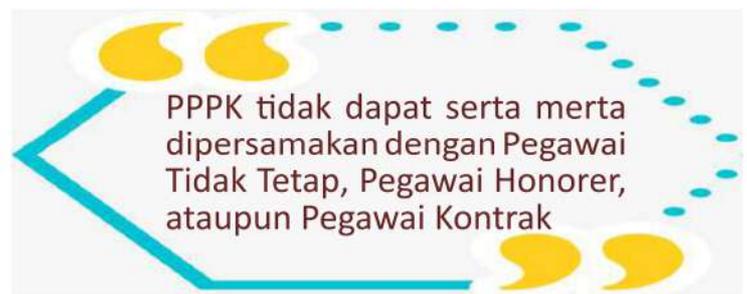
Maka dengan ide pemisahan pekerjaan urusan pemerintahan tersebut PPPK tidak dapat serta merta dipersamakan dengan Pegawai Tidak Tetap, Pegawai Honorer, ataupun Pegawai Kontrak yang selama ini dipersepsikan karena desain mengenai gaji, penghargaan, pemberhentian dan perlindungan serta pengembangan kompetensi PPPK juga berbeda dari Pegawai Non-PNS selama ini. Pengambil kebijakan masih terkesan ragu untuk memberikan batas kepada ruang lingkup PPPK. Apakah PPPK akan mengakomodir semua sebutan untuk Non-PNS atau memberikan batasan khusus PPPK hanya untuk sektor dan keahlian tertentu walaupun sudah dijabarkan secara gamblang di Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, karena nyatanya rekrutmen PPPK tahap I tahun 2019 dilaksanakan untuk mengakomodir Tenaga Honorer Eks Kategori II dan PTT Kementerian.

Keberadaan PPPK hendaknya tidak kembali hanya sebagai pelengkap dan justru menambah beban pemerintah dalam membayar gaji dan hak lain kepada PPPK tanpa perhitungan formasi jabatan. Jangan sampai pemerintah daerah atau kementerian/ lembaga dalam melakukan rekrutmen atas jenis kepegawaian PPPK yang belum tentu rekrutmen tersebut sejalan dengan regulasi dan arah kebijakan UU ASN. Banyak pemerintah daerah yang kebingungan dalam memecahkan

segala permasalahan pegawai honorer atau kontrak karena ternyata tidak adanya solusi yang ditawarkan dengan hadirnya UU ASN. Dilain pihak, pemerintah daerah tidak bisa serta merta melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan pertimbangan kemanusiaan.

Harapan Bagi Birokrasi Yang Lebih Profesional

PPPK adalah sebuah inovasi yang seyogyanya disambut dengan hangat dalam sistem ASN. PPPK memberikan angin segar untuk melakukan percepatan pembangunan dan pelayanan publik yang selama ini banyak terkendala. PPPK sebagai upaya untuk menciptakan berbagai inovasi di dalam sektor pemerintahan dengan cara pertukaran kompetensi dan *sharing knowledge* serta *experience* antara sektor publik dan sektor swasta. Dengan begitu, masuknya PPPK akan memacu adrenalin birokrasi untuk melakukan percepatan penyelenggaraan ASN.



Menurut Profesor Sofian Effendi, sebagai salah satu perumus UU ASN, kemunculan PPPK juga untuk dapat menarik profesional dari swasta untuk dapat mengabdikan dan berkarir di pemerintahan. Dari penjabaran Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 dapat diketahui dengan jelas bahwa sosok PPPK sangatlah berbeda dengan pegawai honorer atau kontrak. Hal tersebut tentunya akan memunculkan banyak respon terutama bagi pegawai kontrak dan honorer yang selama ini berharap banyak dengan adanya PPPK. PPPK dapat membuka peluang bagi kalangan profesional, diaspora, dan “akhirnya” eks tenaga honorer untuk menjadi ASN.

Setelah rekrutmen PPPK tahap I sebagai jalan tenaga honorer Eks Kategori II dan PTT kementerian menjadi pegawai pemerintah, akankah rekrutmen tahap selanjutnya akan lebih ditujukan bagi para profesional dan diaspora, seperti semangat awal perumusan PPPK? Kita lihat saja.