

STRUKTUR ORGANISASI ORBIT SEBAGAI IMPLEMENTASI METODE KERJA AGILE PASCA PENYEDERHANAAN BIROKRASI DI KANTOR REGIONAL X BKN

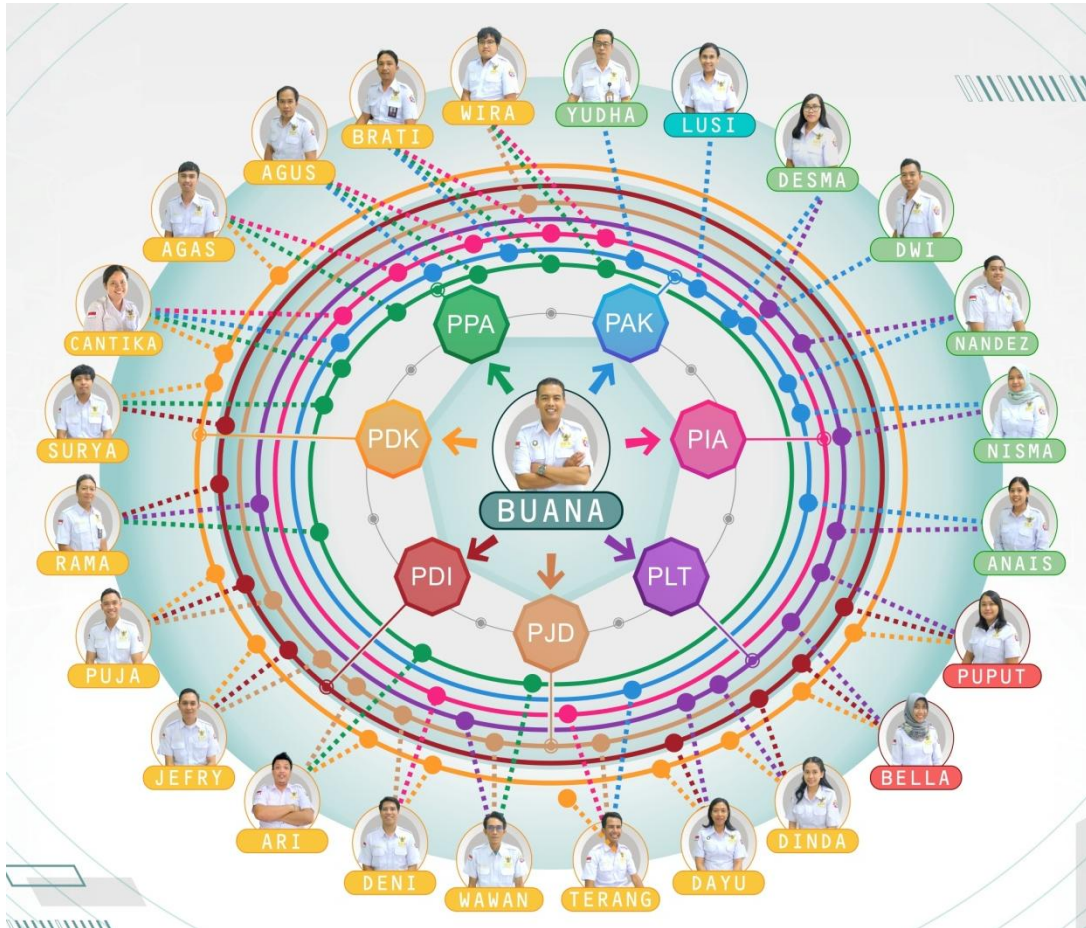


Oleh :

I Ketut Buana

**KANTOR REGIONAL X BKN DENPASAR
2023**

**STRUKTUR ORGANISASI ORBIT
SEBAGAI IMPLEMENTASI METODE KERJA AGILE PASCA
PENYEDERHANAAN BIROKRASI DI KANTOR REGIONAL X BKN**



Oleh :
Dr. I Ketut Buana, SE., M.Si., Ak., CA

**Kantor Regional X BKN Denpasar
2023**

KATA PENGANTAR



Internalisasi Visi INKA Berdaya adalah tonggak awal mewujudkan berbagai kerja-kerja produktif selama Tahun 2023. INKA Berdaya adalah suatu semangat untuk memberikan upaya dan kontribusi terbaik dari setiap pegawai di lingkungan Bidang Informasi Kepegawaian melalui berbagai peran yang dapat dilakukan sesuai dengan bidang tugas masing-masing sehingga Bidang Informasi Kepegawaian dapat memberikan dukungan kinerja terbaik bagi pencapaian target-target kinerja yang telah ditetapkan. Setelah internalisasi visi INKA Berdaya dilanjutkan dengan mapping SDM yang ada kemudian disertai pembagian tugas sebagai PIC layanan sehingga lebih akuntabel dalam melayani. Dalam rangka memacu dan memacu kinerja mitra kerja, Bidang INKA telah menginisiasi perumusan dan implementasi pola kerja baru yang lebih agile pada tahun 2023. Sebagai tindak lanjut penulis menggagas perumusan Struktur Orbit yang merupakan implementasi dari pola kerja yang lebih agile, kolaboratif dan efektif. Struktur yang didalamnya memuat kelompok-kelompok kerja mempunyai bentuk seperti orbit, dimana tujuh pokja direpresentasikan sebagai lintasan orbit sejumlah pokja yang ada. Staff/pegawai/squad diposisikan seperti satelit yang terhubung dengan orbit pokja masing-masing. Pembentukan tujuh kelompok kerja (pokja) didasarkan pada tuisi Bidang Informasi Kepegawaian dan cascading kinerja yang diturunkan dari Kepala Kantor Regional X BKN Denpasar. Selanjutnya mapping dan penempatan pegawai pada masing-masing pokja. Pola kerja baru ini dirasakan lebih efektif dan fleksibel dalam memaksimalkan potensi pegawai untuk terlibat dalam lebih dari satu Pokja sehingga bisa mempercepat pencapaian target-target kinerja. Perencanaan pola kerja, pembagian tugas-tugas yang jelas antara IKU dan pokja pengampu, pemantauan berkala, dialog Kinerja, serta membentuk suasana kerja yang harmonis baik internal tim maupun eksternal yaitu ke stakeholder disertai mekanisme apresiasi atas kinerja tim dan stakeholder menjadi kunci dalam rangka menguatkan sinergitas, melaksanakan transformasi layanan untuk mewujudkan INKA Berdaya. Pola kerja baru ini merupakan jawaban atas kebutuhan pola kerja yang lebih agile, kompeten dan melayani. Karena kami meyakini, berani mencoba dan pertama lebih baik daripada yang menunggu yang lain sempurna baru ikut menerapkan.

Denpasar, 31 Desember 2023
Kepala, Bidang Informasi Kepegawaian

Dr. I Ketut Buana, SE., M.Si., Ak., CA.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
BAB II PEMBAHASAN.....	3
BAB III PENUTUP	17
DAFTAR PUSTAKA	19

DAFTAR GAMBAR

2.1 Diagram Kelompok Kerja (Pokja).....	4
2.2 Struktur Organisasi Orbit Berbasis Pokja.....	15

DAFTAR TABEL

2.1. Perjanjian Kinerja 2023 Bidang Informasi Kepegawaian.....	6
2.2. Korelasi Pokja dengan PK Tahun 2023.....	9
2.3. Pokja Bidang Informasi Kepegawaian.....	12

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pasca adanya penyederhanaan struktur sebagai dampak kebijakan penyederhanaan birokrasi yang menjadi salah satu prioritas periode kedua masa pemerintahan Presiden Joko Widodo. Pemangkasan birokrasi menjadi dua level saja juga memerlukan penyesuaian dalam pola kerja yang lebih lincah. Jika sebelumnya pola kerja cenderung bersifat garis struktur yang *top down* minim akan partisipasi dan cenderung kurang lincah dalam implementasinya karena staff dalam satu bidang/bagian hanya fokus melaksanakan tugas-tugas di bidang/bagiannya. Pasca penyederhanaan birokrasi diperlukan pola kerja baru yang lebih partisipatif dan memungkinkan pengembangan kompetensi yang lebih terarah dan mendukung efektivitas capaian sasaran-sasaran kinerja yang sudah ditentukan.

Perumusan struktur baru ini, merupakan *antitesa* dari struktur kerja lama yang bersifat *top down* dan kental dengan hirarki struktural. Pola kerja baru yang lebih kolaboratif, *agile* dan partisipatif diharapkan mampu memberikan manfaat bukan hanya kepada bidang atau unit kerja namun juga memberikan manfaat pengembangan kompetensi yang lebih optimal bagi pegawai yang terlibat. Metode kerja baru ini kemudian dituangkan dalam sebuah struktur organisasi ORBIT yang belum pernah ada sebelumnya. Struktur berbentuk orbit ini merupakan representasi pola kerja yang menempatkan pegawai dalam pokja-pokja sebagai representasi pelaksanaan tugas organisasi dan perjanjian kinerja.

B. Tujuan

Sejalan dengan Ketentuan PerMenpan & RB No 7 Tahun 2022 Tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi tujuan perumusan dan implementasi Struktur Organisasi Orbit berbasis pokja sebagai berikut:

1. Merumuskan struktur baru yang dapat menjawab kebutuhan mekanisme kerja yang lebih agile dan kolaboratif.
2. Mewujudkan proses kerja yang efektif dan efisien

3. Memastikan pencapaian tujuan, strategi, dan kinerja organisasi
4. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia
5. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi

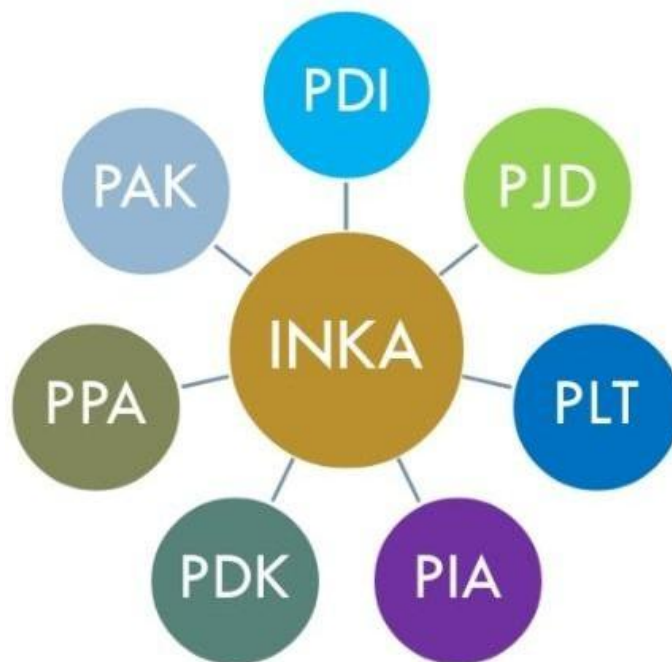
BAB II

PEMBAHASAN

A. Urgensi Pola Kerja Baru Pasca Penyederhanaan Birokrasi

Dalam UU No 5 tahun 2014, fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan tugas ASN adalah sebagai berikut: Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sejalan dengan tugas tersebut ASN wajib memiliki komitmen untuk menghadirkan pelayanan prima kepegawaian bagi stakeholder terkait. Dalam rangka menjalankan misi mewujudkan pelayanan prima kepegawaian maka diperlukan pola kerja baru untuk mewujudkan layanan prima. Pola kerja baru tersebut digagas oleh bidang informasi kepegawaian dengan nama Pola Kerja Orbit Berbasis Kelompok Kerja.

Kelompok-kelompok kerja ini disusun untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi bidang serta mendukung pencapaian target kinerja yang sudah dibebankan pada Bidang Informasi kepegawaian. Pegawai dimungkinkan terlibat dalam beberapa kelompok kerja dengan substansi tugas yang berbeda. Dalam pola kerja baru ini setiap pegawai mempunyai kesempatan berkontribusi lintas Pokja, terlibat aktif dalam proses penyusunan perencanaan, implementasi, pelaporan, monitoring dan evaluasi berkelanjutan. Secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Diagram Kelompok Pokja

Adapun kelompok kerja (pokja) dimaksud meliputi tujuh Pokja sebagai berikut: Pokja Pengelolaan Arsip Kepegawaian (PAK), Pokja Penyajian Data dan Informasi (PDI), Pokja Pengelola Jaringan dan Pemanfaatan Media Daring (PJD), Pokja Dukungan Layanan Teknis (PLT), Pokja Pemanfaatan Aplikasi dan Integrasi Aplikasi Kepegawaian (PIA), Pokja Pengelola Data Kepegawaian (PDK) dan Pokja Pengembangan dan Pembangunan Aplikasi (PDA). Tujuh Pokja ini merupakan representasi tugas pokok dan fungsi dan target kinerja Bidang Informasi Kepegawaian sesuai ketentuan Peraturan BKN Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan tata Kerja Kantor Regional dan Cascading Perjanjian Kinerja Kepala Kantor Regional X BKN Denpasar dengan Kepala Bidang Informasi Kepegawaian. Pembagian pokja, tugas-tugas dan *Person in Charge (PIC)* sebagaimana dalam tabel 2.1.

B. Korelasi Pokja Dengan Tusi Bidang dan Perjanjian Kinerja

Adapun tugas pokok dan fungsi Bidang Informasi Kepegawaian Kantor Regional sesuai dengan ketentuan Peraturan BKN Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi

dan tata Kerja Kantor Regional adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan dan pemeliharaan jaringan dan basis data kepegawaian Aparatur Sipil Negara;
2. Pengelolaan dan pemeliharaan basis data penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara
3. Pengelolaan dan pemeliharaan data kepegawaian Aparatur Sipil Negara;
4. Pelaksanaan pengolahan dan diseminasi informasi kepegawaian Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
5. Pelaksanaan penyuntingan dan penyandian data kepegawaian;
6. Pengelolaan dan pemeliharaan aplikasi sistem layanan kepegawaian pegawai Aparatur Sipil Negara;
7. Penyelenggaraan penyajian dan pertukaran informasi;
8. Pengintergrasian sistem aplikasi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dengan unit pengguna di wilayah kerjanya;
9. Pelaksanaan fasilitasi pengembangan sistem informasi kepegawaian dan sistem pengelolaan arsip kepegawaian;
10. Pelaksanaan pengelolaan dan fasilitasi pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian Aparatur Sipil Negara instansi di wilayah kerjanya;
11. Pengelolaan dan pemeliharaan arsip kepegawaian baik bentuk fisik maupun elektronik; dan
12. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang informasi kepegawaian di wilayah kerjanya;

Sementara target yang dibebankan ke Bidang Informasi Kepegawaian sesuai Perjanjian Kinerja Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Perjanjian Kerja 2023 Bidang Informasi Kepegawaian

NO	KETERANGAN				
	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET	
<i>Customer Perspective</i>					
SS.2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	IKU.3	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan Bidang Informasi Kepegawaian Kantor Regional X BKN	Indeks	91
		IKU.4	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan Bidang Informasi Kepegawaian Kantor Regional X BKN	Indeks	90
		IKU.4.1	Jumlah Laporan Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi Bidang Informasi Kepegawaian	Laporan	17
		IKU.4.2	Jumlah Laporan Pengelolaan POS AP di Bidang Informasi Kepegawaian	Laporan	1

<i>Internal Process Perspective</i>					
SS.4	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	IKU.6	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SIASN di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN	Persentase	100%
		IKU.6.1	Jumlah data kepegawaian yang dikelola dan dipelihara	Data	8000
		IKU.6.2	Persentase instansi yang terfasilitasi layanan pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional BKN	Persentase	100%
		IKU.6.3	Jumlah instansi yang mengintegrasikan Aplikasi Kinerja	Instansi	13
SS.5	Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	IKU.7	Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital di Kantor Regional X BKN	Persentase	100%
		IKU.7.1	Jumlah Pembangunan/ Pengembangan Aplikasi	Aplikasi	4

		IKU.7.2	Jumlah dokumen Arsip Kepegawaian yang disimpan dan dikelola	Dokumen	56000
		IKU.7.3	Jumlah laporan pengelolaan dan pemeliharaan jaringan dan basis data kepegawaian ASN di Kantor Regional X BKN	Laporan	12
		IKU.7.4	Jumlah Laporan Pengelolaan dan pengembangan Website serta bulletin kepegawaian digital	Laporan	12
		IKU.7.5	Jumlah perekaman dan penyajian data kepegawaian (statistik)	Dokumen	12
		IKU.7.6	Persentase instansi yang difasilitasi dalam pemanfaatan CAT untuk pelaksanaan seleksi	Persentase	100%

Sehingga korelasi tujuh Pokja dengan fungsi dan Perjanjian Kinerja tahun 2023 adalah sebagai Berikut:

Tabel 2.2 Korelasi Pokja dengan PK Tahun 2023

No	Pokja	Fungsi (SOTK)	Perjanjian Kinerja
1	Pokja Pengelolaan Arsip Kepegawaian (PAK)	9, 11	SS. 2, SS.5 IKU 3, IKU 4, IKU 4.2, IKU 7.2
2	Pokja Pengembangan/ Pembangunan dan Pemanfaatan aplikasi (PPA)	6, 9, 10	SS.2, SS. 5, IKU 3, IKU 4, IKU 6.2, IKU 7, IKU 7.1
3	Pokja Pengelolaan Data Kepegawaian (PDK)	3,4,10	SS.2, SS.4, IKU 3, IKU 4, IKU 4.2, IKU 6.1
4	Pokja Penyajian dan Diseminasi Informasi (PDI)	5,7	SS. 2, SS. 5, IKU 3, IKU 4, IKU 4.2, IKU 7.4, IKU 7.5
5	Pokja Pemeliharaan Jaringan/Komputer & Penyiapan Media Daring (PJD)	1	SS.2, SS. 5, IKU 3, IKU 4, IKU 4.2, IKU 7.3
6	Pokja Dukungan Layanan Teknis, Pelaporan & CAT (PLT)	10,12	SS.2, SS.5, IKU 3, IKU 4, IKU 4.2, IKU 4.1, IKU 7.6
7	Pokja Integrasi Aplikasi (PIA)	2,8,10	SS. 2, SS.4, IKU 3, IKU 4, IKU 4.2, IKU 6.3

Selain itu implementasi pola kerja baru ini sejalan dengan *Core Value* ASN BerAKHLAK yang sudah diluncurkan oleh Presiden Joko Widodo pada Tanggal 27 Juli 2022. Implementasi pola kerja baru ini juga dimaksudkan untuk semakin menginternalisasikan core values ASN BerAKHLAK.

Dimensi Berorientasi Pelayanan diimplementasikan dalam bentuk

penyusunan rencana aksi dan matrik peran hasil melalui pencantuman target IKM pada seluruh pegawai Bidang Inka untuk mewujudkan layanan prima kepegawaian. tanggung jawab capaian IKM pada seluruh staff di Bidang INKA dimaksudkan untuk menjadikan upaya mewujudkan pelayanan prima kepegawaian sebagai target bersama dan wajib didukung oleh seluruh staf di lingkungan Bidang INKA.

Dimensi Akuntabel diimplementasikan melalui pelaporan kinerja yang terintegrasi. Untuk melakukan pelaporan dan pemantauan progres kinerja telah disusun rencana aksi, matrik peran hasil, PK dan target kinerja masing-masing pokja dalam satu link pemantauan dan pelaporan kinerja yang terintegrasi. Media pelaporan ini digunakan untuk memantau progres capaian kinerja Bidang. Sementara media penyelenggara layanan telah digagas dan diimplementasikan virtual helpdesk berbasis ticketing. Melalui pemanfaatan aplikasi ini dapat memperjelas pelaksana layanan, memungkinkan adanya komunikasi dua arah antara pemberi dan penerima layanan, dan *outputnya* dapat digunakan untuk pemantauan dan pelaporan kinerja serta dilengkapi dengan media evaluasi melalui pengisian IKM pada akhir layanan. Media layanan virtual helpdesk berbasis ticketing yang telah diimplementasikan di Januari 2022 dan terus ditingkatkan pemanfaatannya di tahun 2023.

Implementasi dimensi Kompetensi diwujudkan melalui *profiling* dan penempatan pegawai sesuai potensi dan kompetensi yang dimiliki pegawai serta potensi pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai. Dalam rangka mewujudkan pelayanan prima kepegawaian, maka aspek kompetensi pelaksana layanan tidak bisa diabaikan. Untuk itu telah dilakukan *profiling* atau penyusunan profil pegawai bidang Inka untuk mengetahui kualifikasi dan kompetensi pegawai di lingkungan bidang INKA, termasuk peminatan dan kebutuhan pengembangan kompetensi untuk optimalisasi kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai. Selain itu *profiling* ini juga digunakan sebagai dasar penentuan penempatan pegawai dalam pokja-pokja yang dibentuk dalam rangka pencapaian tugas-tugas bidang INKA.

Untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, maka telah dilaksanakan acara-acara keakraban dan kebersamaan antara lain, perayaan ulang tahun, tim building, *family gathering* dan sebagainya sehingga terbangun *engagement* pegawai meningkat. Upaya meningkatkan *engagement* ini menjadi bagian penting untuk mendukung suasana yang kondusif dan akrab diantar pegawai sehingga dapat

memberikan kontribusi optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Dengan tercipta suasana yang harmonis maka diharapkan motivasi kerja meningkat sehingga berdampak pada capaian kinerja.

Untuk menyukseskan program kerja yang mendesak dan urgent, dengan batas waktu yang pendek maka Bidang Inka juga telah melaksanakan kegiatan lembur dan jumat kolaboratif. Disamping itu dalam upaya menjaga nama baik institusi dalam berbagai kesempatan telah diinternalisasikan tentang peran penting ASN sebagai pelayan publik, pelaksana kebijakan publik dan perekat pemersatu bangsa. Implementasi lainnya, diantaranya arahan-arahan kabid untuk menjaga integritas dan moralitas dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan salah satunya dengan penandatanganan pakta integritas baik secara individu maupun pelaksanaan tugas tim sekdin dan seleksi CASN.

Dalam rangka membentuk tim yang adaptif dan inovatif telah disusun perubahan pola kerja baru bidang INKA pada tahun 2023 melalui 7 pokja sebagai representasi dari pelaksanaan tuisi dan target kinerja Bidang INKA. Setiap pegawai dimungkinkan terlibat lebih dari 2 pokja. Hal ini diarahkan dapat mengasah daya adaptasi, kompetensi dan semangat kolaborasi dalam pokja-pokja terkait. Melalui pokja ini juga memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk berkontribusi bagi pelaksanaan tuisi dan capaian target kinerja bidang melalui keterlibatan mereka dalam pokja-pokja yang telah dibentuk. anggota pokja dapat mengimplementasikan gagasan-gagasan terbaiknya untuk merumuskan inovasi layanan yang semakin prima.

Pembentukan pokja juga dimaksudkan untuk menciptakan kolaborasi yang semakin produktif melalui kontribusi dari masing-masing anggota pokja dalam merencanakan, melaksanakan, memantau dan melaporkan progres kinerja sehingga keseluruhan proses yang dihasilkan menghasilkan nilai tambah berupa perbaikan berkelanjutan. Melalui pembentukan pokja juga dapat menggerakkan berbagai potensi yang dimiliki oleh masing-masing anggota pokja untuk mensukseskan target-target pokja dan target kinerja bidang.

Tabel 2.3 Pokja Bidang Informasi Kepegawaian

No	Pokja	Tugas	Tim
1	PAK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengelola arsip fisik 2. Mengelola arsip digital dengan DMS 3. Melakukan rasionalisasi arsip 4. Melayani pemanfaatan Takah 5. Mereview dan update POS PAK 	<p>Ketua:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Yudha Lumbawan - Wakil: I Putu Gede Herry Fernandez <p>Anggota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lusua Dua Ate Da Silva - Dwi Kuntoro - Putu Desma Dewi Pratiwi - Nisma Dewi Praptani - Ni Made Anais Sri Wandari - I Made Agus Sugiadnyana Putra - I Wayan Brati - Terang Malem Perangin Angin - Ni Made Cantika Dewi
2	PPA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan aplikasi yang sudah ada 2. Memelihara aplikasi yang sudah ada 3. Membangun aplikasi penunjang yang dibutuhkan 4. Melakukan asistensi dan melayani konsultasi pemanfaatan aplikasi 5. Mereview dan update POS PPA 	<p>Ketua:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Putu Wiramaswara Widya <p>Wakil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I Ketut Ari Windra Nata <p>Anggota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rama Beta Herdian - I Nyoman Suartawan - I Wayan Brati - I Made Agus Sugiadnyana Putra - I Putu Suryadharma - Agas Arya Widodo

No	Pokja	Tugas	Tim
3	PDK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan peremajaan data kepegawaian 2. Melayani konsultasi permasalahan data 3. Melakukan asistensi pemanfaatan aplikasi kepegawaian (SIASN) 4. Melakukan rekonsiliasi/ <i>clearance</i> data kepegawaian 5. Melakukan pembinaan pengelolaan data kepegawaian instansi 6. Mereview dan update POS PDK 	<p>Ketua:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ida Ayu Widyantari Arnawa <p>Wakil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bella Nugraheni <p>Indrajati Anggota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jefry Christianto - Terang Malem Perangin Angin - Ni Made Cantika Dewi - Puput Wijiami - I Ketut Ari Windra Nata - I Putu Suryadharma - I Gede Komang Puja Aditya - I Ketut Deni Satria Raharja - Agas Arya Widodo - Made Dinda Pradnya Pramita
4	PDI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyiapkan basis data kepegawaian (data mirror) 2. Menyajikan data statistik kepegawain 3. Melakukan analisis dan interpretasi data statistik 4. Melakukan analisis dan interpretasi data E-lapkin 5. Menyiapkan data IP ASN 6. Melakukan pengelolaan website & Buletin 7. Mereview dan update POS PDI 	<p>Ketua:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jefry Christianto <p>Wakil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I PutuSuryadharma - Rama Beta Herdian - Ni Made Cantika Dewi - Puput Wijiami - I Gede Komang Puja Aditya - Made Dinda Pradnya Pramita - Bella Nugraheni Indrajati

No	Pokja	Tugas	Tim
6	PLT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyiapkan fasilitasi pemanfaatan CAT BKN untuk seleksi 2. Menyiapkan dukungan pemanfaatan CAT untuk pengembangan 3. Supporting layanan Melakukan pemeliharaan fasilitas CAT 5. Mendokumentasikan pelaporan kinerja 6. Menjadi admin aplikasi Srikandi 4. Mereview dan update POS fasilitasi pemanfaatan CAT 	<p>Ketua:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rama Beta Herdian <p>Wakil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Made Dinda Pradnya Pramita <p>Anggota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ida Ayu Widyantari Arnawa - Puput Wijiami - Putu Desma Dewi Pratiwi - Nisma Dewi Praptani - Bella Nugraheni Indrajati - I Putu Gede Herry Fernandez - Ni Made Anais Sri Wandari
7	PIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan asistensi Pemanfaatan Simpegnas dan aplikasi lainnya 2. Melakukan asistensi integrasi Simpeg Instansi dengan SIASN 3. Melakukan asistensi pemanfaatan eKinerja BKN 4. Melakukan asistensi pemanfaatan aplikasi kinerja instansi (jika ada) 	<p>Ketua:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I Made Agus Sugiadnyana Putra <p>Wakil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I Ketut Deni Satria <p>Raharja Anggota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I Nyoman Suartawan - Ida Ayu Widyantari Arnawa - I Wayan Brati - Terang Malem Perangin Angin - Ni Made Cantika Dewi - Putu Wiramaswara Widya - Agas Arya Widodo



Gambar 2.2 Struktur Organisasi Orbit Berbasis Pokja

Struktur Organisasi Orbit merupakan struktur baru hasil rumusan dari penulis dan belum pernah ada sebelumnya. Struktur ini dirancang sebagai jawaban atas kebutuhan struktur yang lebih agile, efektif dan juga kolaboratif yang ditujukan untuk Efektivitas pencapaian target-target organisasi, meningkatkan kompetensi pegawai/staff/squad sebagai tindaklanjut implementasi dari kebijakan penyederhaan birokrasi. Struktur ini memberikan telah memberikan manfaat diantaranya:

1. Memperjelas korelasi pelaksanaan tugas dan target kinerja yang dituangkan dalam pembentukan kelompok kerja yang relevan.
2. Memperjelas tugas dan peran masing-masing pegawai dalam pencapaian tujuan/target organisasi dalam bentuk keterlibatan mereka dalam kelompok-kelompok kerja.
3. Meningkatkan kompetensi pegawai/staff/squad, karena mereka tidak fokus pada satu jenis pekerjaan.

4. Meningkatkan kolaborasi pegawai/staaf/squad.
5. Memungkinkan atasan untuk tidak tergantung pada satu individu pegawai/staff/squad karena tersedia pilihan personil dalam satu pokja.
6. Meningkatkan Efektivitas pencapaian tujuan, sasaran dan target-target organisasi yang telah diturunkan dalam perjanjian kinerja.
7. Mendukung penyiapan kaderisasi dan kesempatan mengasah kompetensi manajerial melalui pelaksanaan rolling antar pokja dan kepemimpinan dan pengelolaan pokja.

Sejak diterapkan oleh Bidang Informasi Kepegawaian, beberapa instansi telah melakukan Benchmarking dan berencana mengadopsi/mereplikasi struktur dimaksud diantaranya: Kabupaten Sumbawa Barat, Kabupaten Lombok Tengah, Kementerian KOMINFO, Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian BKN Pusat dan lain sebagainya.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebagai dampak kebijakan penyederhaanan birokrasi diperlukan perubahan metode kerja yang lebih kolaboratif, adaptif dan inovatif untuk mencapai target kinerja dan melaksanakan tusi Bidang melalui perumusan struktur organisasi baru yang belum pernah ada sebelumnya.
2. Struktur Organisasi Orbit merupakan hasil perumusan yang belum pernah ada sebelumnya yang digagas oleh penulis dan diterapkan pada bidang Informasi Kepegawaian (INKA), dimana pemimpin organisasi/unit kerja diilustrasikan sebagai pusat orbit, kelompok kerja diilustrasikan sebagai orbit yang melingkar mengelilingi pusat orbit dengan menempatkan pegawai/staff/squad sebagai satelit yang terhubung dengan masing-masing lintasan orbit dimana mereka terlibat/mengnintervensi.
3. Pembentukan pokja berdasarkan relevansi tusi dan target kinerja yang tealh dituangkan dalam perjanjian kinerja. Sehingga Pokja yang terbentuk merupakan representasi dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dan pencapaian target kinerja.
4. Struktur Kerja Orbit merupakan jawaban dari kebutuhan akan pola kerja baru yang diimplementasikan di Bidang Informasi Kepegawaian sejalan dengan semangat core value ASN BERAHKLAK dan ketentuan Permenpan RB No 7 Tahun 2022 telah dibenchmarking oleh beberpa insatnsi lain.

B. Saran

Dari pembahasan diatas dapat disarnkan hal-hal sebagai berikut:

1. Penerapan Struktur Orbit ini perlu dituangkan dalam bentuk prosedur operasional standar yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Regional X BKN sebagai payung hukum dalam implementasinya;

2. Struktur Orbit ini perlu diujicoba implementasinya dalam *scope* yang lebih luas dan kompleks serta dipantau efektivitasnya sehingga semakin teruji dan;
3. Penempatan staff/squad dalam pokja sebaiknya memperhatikan kompetensi dan potensi pengembangan staff sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal dan sekaligus dapat meningkatkan kompetensi staff dalam jangka panjang.
4. Jika hasil implementasi pola kerja baru ini memberi dampak capaian kinerja yang lebih efektif dan mampu meningkatkan kinerja maka pola kerja ini layak untuk diimplementasikan dalam lingkup yang lebih luas;

DAFTAR PUSTAKA

Republik Indonesia. 2012. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta.

Republik Indonesia. 2021. *Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values BerAKHLAK dan Employer Branding ASN*

Republik Indonesia. 2022. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi*

Kantor Regional X BKN Denpasar. 2023. *Pola Kerja Orbit Berbasis Pokja*. Ketut Buana. Buletin X Media Edisi XX Halaman 25-31.

Kantor Regional X BKN Denpasar. 2023. *Laporan Implementasi Struktur Orbit Berbasis Pokja Bidang Informasi Kepegawaian*.

