

BAB III

KINERJA PENGABDIAN DAN PENGEMBANGAN

A. Kinerja Pengabdian

Penulis bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kotawaringin barat di Sekretariat Sub. bagian Tata Usaha dengan job sebagai Pengelola Peraturan Perundang – undangan, Pensiun serta tugas tambahan sebagai pengelola aset. Memang pekerjaan yang penulis laksanakan sangatlah banyak karena keterbatasan sumber daya manusia. Adapun tugas pokok dan fungsi pengelola Peraturan Perundang – undangan , Pensiun dan Aset adalah sebagai berikut :

1. Membuat Konsep perundang – undangan terkait dengan kelembagaan
2. Menerima bahan dan data usulan keputusan/peraturan
3. Mempelajari bahan data usulan rancangan keputusan/peraturan
4. Menyusun Konsep usulan keputusan/peraturan
5. Memproses pemberhentian ASN
6. Mengelola barang milik daerah
7. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah pimpinan baik tertulis maupun tidak tertulis.



Gambar 3.1
Pengabdian Dalam Pelayanan Administrasi

Karena penulis mengambil tugas akhir terkait dengan laporan kinerja data pensiun pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kotawaringin Barat, yang mana point tersebut berada pada tupoksi nomor 5 yaitu “Memproses pemberhentian ASN” dimana dalam point tersebut ada beberapa uraian kegiatan meliputi :

- a. Menerima dan mencatat usulan pemberhentian ASN
- b. Mengelompokkan dokumen usulan pemberhentian ASN
- c. Melakukan konsultasi dan koordinasi dengan BKPSDM terkait pemberhentian ASN
- d. Memberikan informasi/konsultasi terkait pemberhentian ASN
- e. Memeriksa dokumen kelengkapan pemberhentian ASN
- f. Memperbaiki kelengkapan data/dokumen dari BKPSDM untuk usulan pemberhentian ASN
- g. Menyiapkan bahan/data ke BKPSDM untuk usulan pemberhentian ASN
- h. Memeriksa/mengkaji dan menelaah surat keputusan pemberhentian ASN
- i. Menyiapkan bahan/data untuk usulan SKPP

Seperti pada uraian diatas bahwa di tahun 2022 penulis mengajukan mutasi dari Pemerintah Kabupaten Sukamara pindah ke Kabupaten Kotawaringin Barat terhitung mulai 1 Januari 2022 resmi menjadi ASN Kabupaten Kotawaringin Barat dengan penempatan tugas pada Dinas Kesehatan di Sub.Bagian Tata Usaha sebagai Pengelola Aset. Dalam perjalanannya selama pada tahun 2023 relasi/teman kerja satu Sub.Bagian mengajukan mutasi sehingga pekerjaan yang ditinggalkannya dilimpahkan kepada penulis yaitu mengelola hukum dan perundang – undangan serta mengelola pemberhentian ASN. Harus penulis akui bahwa pekerjaan ini terasa berat karena harus mengerjakan tiga tugas pokok dan fungsi sekaligus. Ini dilakukan karena keterbatasan tenaga/sumber daya manusia di Sub.Bagian Tata Usaha.



Gambar 3.2
Pengabdian Masyarakat Dalam Pelayanan Kesehatan

Dalam pengelolaan pemberhentian ASN banyak hal – hal yang diluar-dugaan yang berasal dari ASN yang mengurus pensiunnya, karena ketidak-pahaman ASN dalam pengurusan maupun pengertian tentang pensiun dan bagaimana proses yang sebenarnya sangat mudah. Sudah menjadi tugas dan tanggungjawab penulis untuk bisa memberikan pemahaman yang baik terkait dengan pengurusan pensiun/pemberhentian ASN. Untuk pengelolaan pensiun/pemberhentian ASN, penulis sudah mengelola selama 2 tahun.

B. Kinerja Pengembangan

Untuk meningkatkan pelayanan kepada para ASN pensiun maka pengelola membuat terobosan baru yaitu dengan sistem layanan administrasi pensiun pendekatan pro aktif (sistem jemput bola) ke setiap puskesmas, dimana pelaksanaannya bersamaan dengan pelaksanaan monitoring evaluasi kepegawaian. Dengan sistem ini akan lebih mempermudah pegawai khususnya yang ada di puskesmas untuk mengurus pensiunnya, dengan catatan dokumen persyaratannya terpenuhi.

Pelayanan administrasi pensiun dengan pendekatan sistem jemput bola merupakan inovasi yang bertujuan untuk mempermudah proses pengajuan dan penerimaan pensiun bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan keluarganya. Dengan sistem ini, petugas dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) atau instansi terkait akan mendatangi langsung lokasi pegawai yang akan pensiun, sehingga mereka tidak perlu datang ke kantor untuk mengurus dokumen pensiun.

Manfaat Pendekatan Proaktif (Sistem Jemput Bola) :

1. **Aksesibilitas yang Lebih Baik:** Dengan mendatangi pegawai di tempat mereka, sistem ini meningkatkan aksesibilitas layanan, terutama bagi mereka yang mungkin mengalami kesulitan untuk pergi ke kantor karena alasan kesehatan, jarak, atau kesibukan lainnya.
2. **Pengurangan Waktu dan Biaya:** Pendekatan ini dapat mengurangi waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh pegawai untuk mengurus administrasi pensiun. Mereka tidak perlu menghabiskan waktu dalam antrean atau perjalanan ke kantor.
3. **Peningkatan Kepuasan:** Dengan pelayanan yang lebih proaktif dan responsif, diharapkan kepuasan pegawai terhadap layanan administrasi pensiun meningkat. Hal ini juga dapat memperkuat hubungan antara pegawai dan instansi pemerintah.



Gambar 3.3
Monitoring Evaluasi Kepegawaian Ke Puskesmas

BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Barat sudah menggunakan sistem aplikasi yang harus dan wajib digunakan oleh seluruh ASN terkait urusan administrasi

kepegawaian yaitu aplikasi SAPASIDA, aplikasi ini merupakan aplikasi yang dibuat serta milik Pemerintah Daerah Kotawaringin Barat, dimana dalam aplikasi tersebut seluruh pengajuan dokumen baik dari dokumen kenaikan pangkat, SKP sampai dengan pengurusan pensiun melalui aplikasi tersebut. Aplikasi kepegawaian ini mengadopsi dari aplikasi Badan Kepegawaian Negara (BKN) SIASN. Aplikasi tujuannya untuk mempermudah dalam pengurusan kepegawaian, tetapi sebagian ASN yang sudah senior dianggap sesuatu yang bikin ribet karena tidak paham cara menggunakannya.



Gambar 3.4
Rapat Evaluasi Kepegawaian Bersama Kepala Dinas Kesehatan