

MEDIA

APARATUR

A portrait of a middle-aged man with dark hair, wearing glasses and a mustache. He is smiling slightly and looking towards the camera. He is wearing a light-colored, possibly olive green, military-style uniform with a high collar and a pocket. The background is a plain, light-colored wall.

VOL. 09/MAP 08/2015

Informatif dan Terkini

PEMERINTAHAN DAERAH

UNDANG-UNDANG NO. 23 TAHUN 2014



Penanggung Jawab
Drs. HEROE HARJANTO, MM

Redaktur
TOTO WIDIYANTO, S.Psi.

Editor
PRANYATA, SE,
MULYOTO, S.Sos, M.Si.

Redaktur Pelaksana
KRISTI MARYUNANI, A.KS.

Layout
IRPAN SETIAWAN, A.Md.

Photografer
GATOT FIRMANSYAH, S.Kom.

Distribusi
SUNARTO, S.Sos,
SUTRISNO

Staf Khusus
ANNAS WAHYU P, MT,
RINA MEDIASWATI, M.PA,
FITRI SISWI PRABAWATI, S.Psi,
SRI AMRIATUN, S.Sos.

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

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 di muat akan mendapat honorarium.

PENGANTAR REDAKSI

Assalamu'alaikum Wr wb.

Alhamdulillahirobbil alamiin, segala puji syukur dipanjatkan kehadirat Illahi Robbi karena hanya atas rahmat dan kasih sayangNya jualah buletin Media Aparatur dapat kembali terbit. Namun kami mohon maaf, karena kehadiran edisi kesembilan ini di hadapan pembaca sekalian tidak sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sengaja dipilih untuk menjadi tema edisi ini, mengingat dengan terbitnya undang-undang tersebut membawa banyak perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Adanya sanksi yang lebih tegas terhadap kepala daerah yang tidak dapat menjalankan kewajiban terhadap masyarakat, serta pengalihan kewenangan dalam beberapa urusan dari pemerintah kabupaten kepada pemerintah provinsi yang membawa konsekuensi tersendiri. Hal itu sebagaimana disampaikan oleh Kepala Pusat Penerangan Kemendagri, Drs. Dodi Riyadmadji, MM dalam kesempatan wawancara oleh Tim Media Aparatur beberapa waktu yang lalu.

Terkait konsekuensi yang muncul karena pengalihan kewenangan beberapa urusan dari pemerintah daerah kepada pemerintah provinsi, Kepala Bidang Mutasi BKD Propinsi Jawa Tengah, Drs. Djuwandi, MSi, memberikan penjelasannya kepada kita, sehingga diharapkan lembaga-lembaga pada pemerintah daerah dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi segala perubahan yang terjadi.

Tidak kalah menarik dari hasil wawancara tim redaksi Media Aparatur, akan disajikan beberapa tulisan tentang motivasi antara lain Membangun Cinta, Omong-omong dan beberapa tulisan lainnya yang diharapkan dapat menginspirasi rekan-rekan aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk meningkatkan potensi diri.

Redaksi masih menunggu kiriman artikel atau tulisan dari rekan-rekan aparatur di alamat email redaksi.bkdclp@gmail.com Bagi yang sudah mengirimkan tulisannya, kami ucapkan banyak terima kasih, semoga pada edisi-edisi mendatang kami dapat hadir tepat waktu dan bisa menyajikan informasi yang lebih beragam. Amiin.

Wassalamualaikum wrwb.

Otonomi daerah telah menjadi pilihan bangsa Indonesia. Banyak hal yang mendasarinya, seperti kondisi geografis, demografis, dan sosial budaya yang memiliki variabilitas yang tinggi antar daerah. Wilayah Indonesia juga sangat luas, dengan begitu banyak pulau yang membentang dari Timur ke Barat. Budaya, etnis, dan tingkat sosial ekonominya sangat beragam. Karenanya, pemerintah daerah yang otonom dan tanggap terhadap permasalahan lokal yang kompleks, terasa sebagai suatu kebutuhan yang tidak lagi bisa ditunda pemenuhannya. Melalui pelimpahan sebagian urusan pemerintahan ke daerah akan memberi kesempatan rakyat daerah untuk makin mudah terlibat dalam penyelenggaraan pemerintahan. Rakyat juga akan lebih mudah berpartisipasi sekaligus mengawasi jalannya penyelenggaraan pemerintahan. Harapannya, pemerintahan yang responsif terhadap dinamika yang terjadi di daerah dapat terwujud.

TAJUK

Namun, bukan berarti ketika otonomi daerah diberlakukan semua berjalan seperti harapan. Tentu kita semua masih ingat saat-saat awal UU 22 Tahun 1999 diberlakukan, bagaimana suasana dan dinamika yang berkembang pada saat itu. Banyak kepala daerah yang tidak dapat memimpin jalannya pemerintahan di daerah dengan tenang karena dapat ancaman akan dimakzulkan oleh DPRDnya akibat dalam UU 22 Tahun 1999 tersebut kedudukan DPRD dimaknai “lebih tinggi” dari pada Kepala Daerah. Akibatnya penyelenggaraan pemerintahan di daerah tidak kondusif karena program-program eksekutif tidak didukung legislatifnya. Demikian juga ketika tahun 2004 terbit UU 32 yang bertujuan menyempurnakan UU 22 Tahun 1999 masih menyisakan berbagai persoalan. Masih belum jelasnya pembagian urusan antar tiap tingkatan pemerintahan, peran Gubernur yang belum jelas sebagai wakil pemerintah pusat di daerah, munculnya daerah otonom baru (DOB) yang pada akhirnya justru membebani dan tidak mensejahterakan rakyat daerah, dan berbagai persoalan lain mewarnai di era berlakunya UU 32 Tahun 2004.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjadi tema edisi media Aparatur kali ini. UU ini menjadi UU otonomi yang ketiga pasca reformasi. Banyak harapan yang mengiringi diberlakukannya undang-undang ini. Muaranya tentu pada terselenggaranya pemerintahan daerah di seantero Indonesia yang memberikan pelayanan publik sebagaimana yang diharapkan sekaligus mewujudkan pembangunan yang menjadikan masyarakat makmur dan sejahtera.



Sejarah panjang desentralisasi pemerintahan Indonesia sudah lama dilakukan dan mengalami pasang surut sejak UU N0.1 Tahun 1945 dikeluarkan oleh pemerintah. Para pendiri bangsa sejak awal telah memutuskan perlunya desentralisasi dilakukan untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat. Perubahan-perubahan atau pergantian undang-undang otonomi pada dasarnya untuk mencari format kebijakan desentralisasi yang mampu mempercepat kemajuan daerah, meningkatkan kesejahteraan rakyat, dan sekaligus memperkuat integrasi nasional. Walaupun berbagai upaya telah dilakukan untuk mengantisipasi dinamika politik, sosial, dan ekonomi yang berpengaruh terhadap sistem pemerintahan daerah, namun seringkali perubahan lingkungan yang cepat dan dinamika yang berkembang yang menyertai perubahan seringkali tidak dapat diramalkan. Akibatnya Undang-Undang yang ada dirasakan banyak kekurangan dan kelemahan yang jika tidak segera diperbaiki dapat mengganggu keberhasilan desentralisasi itu sendiri.

Penerapan desentralisasi sendiri di berbagai negara menunjukkan masih belum konsistennya hasil atau dampak yang terjadi antara suatu negara dengan negara lainnya. Pengalaman di berbagai negara dalam melaksanakan desentralisasi ternyata menghasilkan pengalaman yang berbeda terkait dengan dampaknya terhadap partisipasi publik. Faktanya, tidak semua negara mengalami kemajuan setelah melaksanakan desentralisasi. Di beberapa negara desentralisasi justru telah membuka kesempatan untuk korupsi.

Fakta bahwa desentralisasi di

Diberlakukannya UU 23 Tahun 2014 sebagai “penyempurnaan” terhadap undang-undang desentralisasi sebelumnya tentunya dengan asumsi yang sekaligus jadi suatu harapan bagi kita semua bangsa Indonesia bahwa penyelenggaraan otonomi daerah ke depan akan lebih efektif dan tanggap terhadap dinamika dan kompleksitas di daerah sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan masyarakat daerah.

banyak negara belum mampu menghasilkan bukti yang solid dan kokoh untuk mendorong kemajuan daerah, partisipasi masyarakat, dan kesejahteraan warga menyadarkan akan pentingnya model desentralisasi dan otonomi daerah disesuaikan dengan kondisi sosial, budaya, politik, dan ekonomi masing-masing negara. Walaupun desentralisasi menjadi strategi pembangunan yang umum dilakukan di banyak negara maju dan berkembang pasca tahun 1980an, namun cerita keberhasilan desentralisasi sering bersifat unik dan kontekstual.

Bagi bangsa Indonesia desentralisasi sudah menjadi pilihan. Keyakinan bahwa desentralisasi menjadi pilihan yang tepat dapat dijustifikasi dengan melihat pengalaman banyak negara lain yang berhasil menggunakan desentralisasi untuk mendorong pembangunan daerah, demokratisasi, dan kesejahteraan ekonomi. Sistem desentralisasi yang dikembangkan mesti harus kontekstual dengan memperhatikan berbagai variabel dan kondisi sehingga model desentralisasi yang dikembangkan di Indonesia benar-benar sesuai dengan sistem pemerintahan, politik, budaya, sejarah, dan cita-cita membangun negara bangsa.

Diberlakukannya UU 23 Tahun 2014 sebagai “penyempurnaan” terhadap undang-undang desentralisasi sebelumnya tentunya dengan asumsi yang sekaligus jadi suatu harapan bagi kita semua bangsa Indonesia bahwa penyelenggaraan otonomi daerah ke depan akan lebih efektif dan tanggap terhadap dinamika dan kompleksitas di daerah sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan masyarakat daerah. (TW)

DAFTAR ISI



Topik Utama :

6. DINAMIKA SISTEM PEMERINTAHAN DAERAH

12. LATAR BELAKANG MUNCULNYA UU NO. 23 TAHUN 2014

20. ALIH STATUS PNS

Pelayanan Kepegawaian :

26. PENGIRIMAN PESERTA DIKLAT

Artikel Kepegawaian :

28. LHKASN

30. E-PUPNS TAHUN 2015, Pastikan anda mendaftar

32. TACIT KNOWLEDGE

Profil :

Drs. HEROE HARJANTO, MM

34. BERKOMITMEN MEWUJUDKAN LAYANAN KEPEGAWAIAN BERBASIS IT

Motivasi:

44. REKENING BANK EMOSI

47. OMONG-OMONG YUK..

Warta:

40. RAKOR KEPEGAWAIAN TAHUN 2015

41. PEMBEKALAN PNS MENJELANG PENSUIN

42. BUPATI CILACAP SERAHKAN SK KENAIKAN PANGKAT PERIODE 1 OKTOBER 2015

Infotek :

48. HANDPHONE SEBAGAI POINTER PRESENTASI

Kesehatan :

50. PEMBENTUKAN MOTIVATOR IBU HAMIL

Renungan :

54. MEMBANGUN CINTA

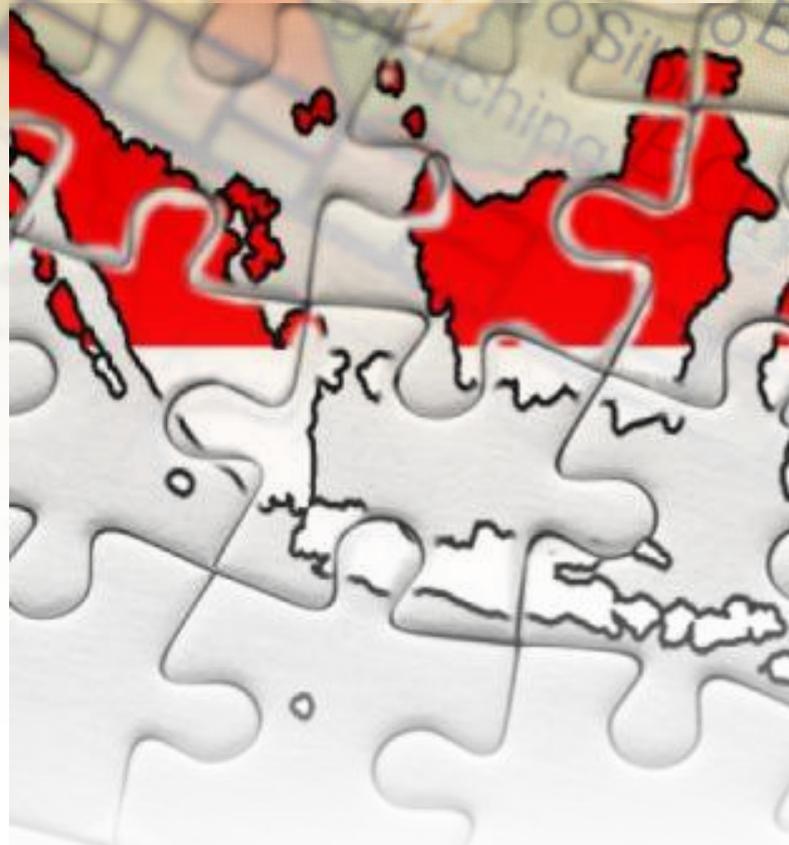
Linimasa Perkembangan Otonomi di Indonesia

The only thing constant is change.

Dinamika ekonomi, politik, sosial budaya menuntut suatu aturan untuk berubah harmonis dengan perkembangan yang ada. Sampai dengan artikel ini ditulis, tercatat ada 42 undang-undang yang terbit selama kurun waktu tahun 2014 dan 11 undang-undang yang terbit pada tahun 2015. Diantara aturan perundang-undangan tersebut, ada UU yang memang baru mengatur mengenai urusan tertentu, namun sebagian UU adalah perubahan dari UU sebelumnya, salah satunya UU tentang Pemerintahan Daerah.

Perjalanan panjang perubahan sistem pemerintahan daerah dimulai dari pasal 18 UUD 1945, yang merupakan landasan berlakunya otonomi daerah. Seiring waktu, aturan dan dasar hukum mengenai hal tersebut terbit sesuai dengan dinamika politik dan masyarakat. Pengaturan kewenangan pemerintah daerah pun berubah sesuai dengan sistem pemerintahan pada undang-undang yang bersangkutan. Pada dasarnya terdapat 8 (delapan) kali perubahan yang bersifat pokok terhadap sistem pemerintahan daerah pasca kemerdekaan. Setiap perubahan sistem tersebut dituangkan dalam Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah yang memuat pengaturan yang berbeda satu sama lainnya.

Yang pertama adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1945, meneruskan sistem yang diwariskan oleh Pemerintah Kolonial Belanda. Sebuah Komite Nasional Daerah didirikan pada setiap level terkecuali di tingkat provinsi. Komite tersebut bertindak selaku badan legislatif dan anggota-anggotanya diangkat oleh pemerintah pusat. Sistem ini mencerminkan kehendak pemerintah pusat untuk menerapkan prinsip desentralisasi dan dekonsentrasi dalam sistem pemerintahan daerah, namun penekanan lebih diberikan kepada prinsip dekonsentrasi. Selanjutnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1948 yang hanya



DINAMIKA PEMERINTAH DAERAH

mengatur mengenai daerah otonom dan sama sekali tidak menyinggung daerah administratif. Undang-undang tersebut hanya mengakui 3 tingkatan daerah otonom yaitu Provinsi, Kabupaten atau Kotamadya dan terakhir Desa atau Kota Kecil. Kekuasaan eksekutif dipegang oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan pemerintahan sehari-hari dijalankan oleh Dewan Pemerintahan Daerah (DPD).

Selanjutnya terbit Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1957 yang ditandai dengan penekanan lebih jauh lagi kearah desentralisasi. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1957 adalah produk dari sistem parlemen liberal hasil dari pemilihan umum pertama tahun 1955. Sistem pemerintahan daerah menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1957 adalah hampir sama dengan pengaturan dalam Undang-Undang

A SISTEM NTAHAN RAH

Nomor 22 Tahun 1948. Pemerintah daerah terdiri dari DPRD dan DPD. Anggota DPD dipilih dari DPRD dan bertanggung jawab kepada DPRD. Sistem berubah kembali dengan diterbitkannya Penetapan Presiden 6 Tahun 1959 untuk mengatur pemerintahan daerah agar sejalan dengan UUD 1945. Dalam penpres tersebut diatur bahwa pemerintah daerah terdiri dari kepala daerah dan DPRD. Kepala daerah mengemban dua fungsi yaitu sebagai eksekutif daerah dan wakil pemerintah pusat di daerah. Kepala daerah juga bertindak selaku Ketua DPRD. Penetapan Presiden 6 Tahun 1959 menandai beralihnya kebijaksanaan pemerintahan daerah kearah prinsip desentralisasi. Kekuasaan daerah pada dasarnya terletak ditangan kepala daerah, dan pemerintah pusat mempunyai kontrol yang kuat terhadap kepala daerah yang umumnya direkrut dari Pamong Praja.

Pasang surut sistem pemerintahan daerah berubah lagi berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1965. Perubahan-perubahan mendasar yang terjadi dalam sistem pemerintahan daerah adalah bahwa kepala daerah bukanlah lagi bertindak sebagai Ketua DPRD, dan dia juga diizinkan menjadi anggota partai politik. Secara struktural, terdapat tiga tingkatan pemerintah daerah yang otonom yaitu Propinsi, Kabupaten atau Kotamadya dan Kecamatan. Otonomi yang diberikan kepada daerah adalah otonomi nyata dan seluas-luasnya. Selanjutnya muncul Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974. Ciri utama dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 adalah penguatan peran kepala daerah dalam menjalankan dua fungsi utamanya yaitu sebagai kepala daerah otonom dan sebagai wakil pemerintah pusat di daerah. Sebagai kepala daerah otonom, dia memimpin penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan kewenangan yang diserahkan oleh pemerintah pusat ke daerah. Sedangkan sebagai wakil pemerintah pusat, kepala daerah disebut sebagai kepala wilayah yang memimpin wilayah administrasi sebagai wilayah kerja wakil Pemerintah Pusat di daerah.

Dalam era reformasi, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 terbit dan terjadi penyerahan urusan secara drastis ke daerah khususnya ke daerah kabupaten/kota. Dalam konteks otonomi seluas-luasnya pemerintah pusat dan provinsi mempunyai kewenangan yang terbatas yang diatur dalam Peraturan Pemerintah 25 Tahun 2000 sedangkan diluar dari yang ditentukan menjadi kewenangan pemerintah daerah kabupaten/kota. Alhasil terjadi pergesekan kewenangan antar tingkatan dan susunan pemerintahan terkait dengan kewenangan-kewenangan yang khususnya potensial menghasilkan penerimaan (*revenue centers*). Sebaliknya terjadi gejala penelantaran urusan-urusan pemerintahan yang bersifat pengeluaran (*cost centers*). Terjadi pula ketegangan antara kepala daerah dengan DPRD terkait dengan kecenderungan meluas ditolaknya laporan pertanggung jawaban kepala daerah oleh DPRD. Dalam bidang kepegawaian juga muncul kecenderungan kebijakan-kebijakan yang bersifat *primordial* yang kalau dibiarkan akan membahayakan persatuan dan kesatuan bangsa serta menyuburkan rasa kedaerahan yang sempit. Berbagai persoalan tersebut telah menggiring kearah dilakukannya perubahan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan kemudian dikeluarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 sebagai penggantinya.

Pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 berusaha mencari keseimbangan antara desentralisasi dengan sentralisasi. Pengalaman menunjukkan pendulum kebijakan desentralisasi ataupun sentralisasi yang ekstrim cenderung akan

menciptakan instabilitas pemerintahan yang akan bermuara pada konflik yang elitis dan tidak berpihak kepada peningkatan kesejahteraan rakyat. Untuk itu selalu terdapat upaya untuk menyeimbangkan antara kebijakan yang desentralistik dengan kebijakan yang sentralistik sebagai suatu *continuum* kebijakan. Namun dalam perjalanan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 walaupun urusan pemerintahan sudah dibagi antar tingkatan pemerintahan secara sistematis antara Pemerintah Pusat, provinsi dan kabupaten/kota, namun dalam pelaksanaannya masih belum optimal karena berbagai hal. Pertama, pembagian urusan pemerintahan tidak diikuti dengan pembagian sumber-sumber pendanaan yang seimbang. Kedua, urusan pemerintahan yang diserahkan ke provinsi sedikit tapi sumber pendanaannya banyak sehingga menyebabkan kecenderungan provinsi untuk mencampuri urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten/kota. Ketiga, di tingkat kabupaten/kota sebagai lini terdepan penyedia pelayanan publik kurang didukung oleh pendanaan yang memadai.

Revisi UU 32 Tahun 2004

Perubahan substansi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki berbagai kelemahan dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 terkait dengan konsep kebijakan desentralisasi dalam negara kesatuan. Praktek penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 belum sepenuhnya menjamin terwujudnya NKRI yang desentralistik dan mampu menjamin adanya hubungan yang harmonis dan sinergik antar tingkatan dan susunan pemerintahan. Ketidakjelasan pengaturan juga sering membuat kerjasama antara pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota dan antar daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah belum dapat dilakukan secara optimal. Disamping itu tidak jelasnya hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah telah menyebabkan sulitnya menciptakan sinergi antara pembangunan pusat dengan daerah dan antara provinsi dengan kabupaten/kota dalam wilayah provinsi tersebut.

Disamping memperjelas konsep desentralisasi dalam kerangka NKRI, revisi dilakukan untuk memperjelas berbagai aspek penyelenggaraan pemerintahan daerah yang selama ini belum diatur dengan jelas dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Serta untuk menambahkan beberapa pengaturan baru yang selama ini belum tercakup dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, namun sangat penting untuk mempercepat keberhasilan desentralisasi mewujudkan pemerintahan daerah yang bersih, demokratis,

dan mampu meningkatkan kesejahteraan rakyat. Disamping itu terdapat juga kebutuhan untuk mendorong inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh sejauhmana kreativitas bangsa yang bersangkutan untuk selalu mencari alternatif dalam peningkatan kualitas hidupnya.

Dengan adanya revisi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 ini diharapkan dapat memberi kesempatan untuk membangun kerangka hukum penyelenggaraan pemerintahan daerah yang menyeluruh, visioner, dan efektif merespon berbagai masalah yang sekarang dan mungkin terjadi di masa mendatang di dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia. Pelaksanaan desentralisasi di Indonesia masih mengalami banyak hambatan dan kendala sehingga tujuan dari kebijakan tersebut belum dapat diwujudkan secara optimal. Hambatan dan kendala tersebut muncul sebagian karena pengaturan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 belum mampu secara tepat mengantisipasi dinamika sosial, politik, dan ekonomi yang berkembang di daerah yang cenderung menjadi semakin tinggi. Akibatnya, banyak masalah yang muncul di daerah tidak dapat diselesaikan dengan pengaturan yang ada. Bahkan, dalam beberapa hal pengaturan yang ada di Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 sudah tidak lagi cocok dan relevan untuk digunakan, karena situasi yang dihadapi oleh pemerintah baik pusat ataupun daerah sudah berbeda dengan yang dulu dijadikan sebagai dasar dalam pembentukan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004.

Pengaturan tentang pemekaran daerah, kepegawaian, perencanaan, dan pembagian urusan perlu dirumuskan kembali karena dinamika yang terjadi di daerah tidak lagi dapat dikelola dengan menggunakan pengaturan yang ada. Kecenderungan pemekaran daerah yang sulit dikendalikan dalam beberapa tahun terakhir ini dan menimbulkan dampak negatif bagi daerah induk dan daerah otonom baru memerlukan pengaturan yang berbeda dan dapat menjamin bahwa pemekaran yang terjadi nantinya benar-benar bermanfaat bagi masyarakat luas baik di daerah induk ataupun di daerah otonom baru. Hal yang sama juga terjadi dalam aspek-aspek penyelenggaraan pemerintahan daerah lainnya seperti aspek kepegawaian. Pengaturan yang ada sekarang ternyata telah gagal mendorong adanya profesionalisme, mobilitas pegawai lintas daerah dan antar susunan pemerintahan, dan netralitas mereka terhadap kekuatan politik yang ada di daerah. Menghadapi situasi seperti ini maka perbaikan terhadap pengaturan yang ada di Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 perlu dilakukan.

Lebih dari itu, muncul fenomena baru yang ada dalam masyarakat di daerah yang memerlukan norma baru karena belum diatur sama sekali dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 seperti meluasnya kebutuhan partisipasi masyarakat dan kapasitas masyarakat untuk terlibat dalam proses kebijakan di daerah. Fenomena semacam ini perlu diatur dengan jelas sehingga kapasitas masyarakat yang meningkat untuk berpartisipasi dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah dapat dimanfaatkan secara optimal. Hal yang sama juga terjadi dalam penyelenggaraan pelayanan publik, yang juga belum diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Sedangkan pelayanan publik adalah hal yang sangat penting dan salah satu tujuan utama dari pelaksanaan desentralisasi. Karena itu, dalam revisi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 pengaturan tentang pelayanan publik perlu ditambahkan.

Maka dari itu, revisi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dirancang untuk memperbaiki pengaturan-pengaturan yang dinilai kurang mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan dari kebijakan desentralisasi dan sekaligus, menambah pengaturan baru yang diperlukan untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan daerah benar-benar membawa manfaat bagi masyarakat di daerah. Tanpa adanya perbaikan terhadap Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 maka amat sulit mengharapkan penyelenggaraan pemerintahan daerah benar-benar mampu mewujudkan kehidupan yang lebih baik bagi warganya. Bahkan, tanpa perbaikan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dikhawatirkan penyelenggaraan pemerintahan daerah akan menjadi semakin buruk dan mengganggu kesejahteraan masyarakat di daerah. Oleh karena itu, perubahan dan perbaikan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 adalah satu keniscayaan.

Dengan berbagai pertimbangan diatas, maka para pemangku kepentingan dan pembuat kebijakan diharapkan dapat memahami dengan baik mengapa perbaikan terhadap Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 diperlukan, aspek apa saja yang perlu diperbaiki dan diperkuat, dan hal-hal baru yang memerlukan pengaturan lebih jelas dalam undang-undang yang baru. Dengan adanya perbaikan diharapkan berbagai masalah yang selama ini terjadi di daerah dapat dicarikan solusinya dengan baik sehingga penyelenggaraan

pemerintahan daerah dapat berjalan secara efektif, efisien, dan akuntabel. Perbaikan praktik penyelenggaraan pemerintahan itu nantinya diharapkan dapat mempercepat terwujudnya kemajuan daerah dan kesejahteraan warganya.

Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah menurut UU 23 Tahun 2014

Setelah revisi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dikaji dan dilaksanakan, maka lahirlah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang merupakan kesepakatan antara Komisi II DPR RI dengan Kementerian Dalam Negeri pada awal tahun 2010 silam untuk memecah kedalam tiga Undang-Undang Pemerintahan Daerah sebelumnya. Sebenarnya Undang-Undang Pemerintahan Daerah yang terbaru diharapkan dapat disahkan sebelum pelaksanaan Pemilu 2014 tetapi mengalami pemunduran waktu hingga baru bisa disahkan pada bulan September 2014. Pada naskah akademik RUU Pemerintahan Daerah, juga disebutkan bahwa tujuan RUU tersebut adalah untuk memperbaiki berbagai kelemahan dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Beberapa kelemahan yang dimaksud adalah konsep kebijakan desentralisasi dalam negara kesatuan, hubungan antara pemerintah daerah dengan masyarakat sipil dan berbagai aspek penyelenggaraan pemerintahan daerah yang belum diatur.

Latar belakang dari kebijakan pemerintah terbaru ini adalah menjamin efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat; menata manajemen pemerintahan daerah yang lebih responsif, akuntabel, transparan dan efisien; menata keseimbangan tanggung jawab antar tingkatan/ susunan pemerintahan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan; menata pembentukan



daerah agar lebih selektif sesuai dengan kondisi dan kemampuan daerah dan menata hubungan antara pusat dan daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam Undang-Undang tersebut, diatur kembali mengenai pembagian urusan pemerintahan di Indonesia. Secara garis besar pembagian urusan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 terbagi menjadi :

1. Urusan pemerintahan absolut.

Urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan pemerintah pusat. Dapat didekonsentrasikan kepada gubernur, bupati/walikota sebagai wakil pemerintah pusat atau instansi vertikal namun tidak dapat ditugaspembantuankan kepada daerah otonom, karena tidak ada perangkat daerah yang melaksanakan. Pembiayaannya dari anggaran pendapatan dan belanja negara. Serta pembentukan instansi vertikal di daerah tidak memerlukan persetujuan gubernur sebagai wakil pemerintah. Contohnya adalah urusan pertahanan, keamanan, agama, yustisi, moneter dan fiskal nasional serta agama.

2. Urusan Pemerintahan Umum

Urusan pemerintahan ini menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan. Dilaksanakan oleh Gubernur dan bupati/walikota di wilayah kerja masing-masing serta dibantu oleh Instansi Vertikal. Pembiayaan bersumber dari APBN.

Urusan pemerintahan umum dilaksanakan sebagai :

- a. pembinaan wawasan kebangsaan dan ketahanan nasional dalam rangka memantapkan pengamalan Pancasila, pelaksanaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pelestarian Bhinneka Tunggal Ika serta pemertahanan dan pemeliharaan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- b. pembinaan persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. pembinaan kerukunan antarsuku dan intrasuku, umat beragama, ras, dan golongan lainnya guna mewujudkan stabilitas kemandirian lokal, regional dan nasional;
- d. penanganan konflik sosial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. koordinasi pelaksanaan tugas antarinstansi pemerintahan yang ada di wilayah Daerah

provinsi dan Daerah kabupaten/kota untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul dengan memperhatikan prinsip demokrasi, hak asasi manusia, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan, potensi serta keanekaragaman Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- f. pengembangan kehidupan demokrasi berdasarkan Pancasila; dan
- g. pelaksanaan semua Urusan Pemerintahan yang bukan merupakan kewenangan Daerah dan tidak dilaksanakan oleh Instansi Vertikal.

3. Urusan Pemerintahan Konkuren

Prinsip pembagian urusan konkuren meliputi Akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional. Yang dibagi antar tingkatan/susunan pemerintahan hanya substansi urusan saja, sedangkan unsur manajemen dan fungsi manajemen melekat pada setiap substansi tersebut kecuali ada fungsi manajemen tertentu atau unsur manajemen tertentu yang secara eksplisit dinyatakan sebagai kewenangan susunan pemerintahan yang lain. Kriteria pembagian urusan menjadi kewenangan setiap tingkatan/susunan pemerintahan dilakukan secara jelas (*clear cut*), sehingga tidak ada lagi urusan pemerintahan yang tumpang tindih antar tingkatan/susunan pemerintahan.

Daerah yang ditetapkan sebagai daerah persiapan akan dilakukan pembinaan dan evaluasi selama jangka waktu tiga tahun. Hasil evaluasi tersebut akan menentukan, apakah daerah persiapan tersebut memenuhi syarat teknis untuk dimekarkan atau tidak. Apabila memenuhi syarat untuk dimekarkan menjadi daerah otonom baru, maka ditetapkan melalui undang-undang. Begitu pula sebaliknya, daerah persiapan yang tidak memenuhi syarat teknis untuk dimekarkan akan dikembalikan ke daerah asal.

Urusan ini terbagi menjadi :

a. Wajib terkait pelayanan dasar :

Urusan pemerintahan wajib yang sebagian substansinya merupakan pelayanan dasar. Yang meliputi : pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan rakyat dan kawasan permukiman, ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat serta sosial.

b. Wajib tidak terkait pelayanan dasar :

Urusan pemerintahan wajib yang substansinya tidak mengandung pelayanan dasar. Meliputi tenaga kerja, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pangan, pertanahan, lingkungan hidup, administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, perhubungan, komunikasi dan informasi, koperasi usaha kecil dan menengah, penanaman modal, kepemudaan dan olahraga, statistik, persandian, kebudayaan, perpustakaan dan kearsipan.

c. Pilihan

Urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh daerah sesuai dengan potensi yang dimiliki daerah. Meliputi : kelautan dan perikanan, pariwisata, pertanian, kehutanan, energi dan sumberdaya mineral, perdagangan, perindustrian, dan transmigrasi.

Ketentuan yang terbaru dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah adalah prosedur pembentukan daerah otonom. Seperti pada aturan sebelumnya, DPR dan DPD tetap diberi kewenangan dalam pembentukan daerah persiapan otonom baru sebagaimana diatur pada Pasal 38. Namun prosedurnya, gubernur mengusulkan kepada pemerintah pusat, DPR dan DPD RI setelah daerah persiapan tersebut memenuhi persyaratan dasar kewilayahan. Atas usulan gubernur, pemerintah pusat melakukan penilaian atas persyaratan dasar kewilayahan (syarat teknis) dan persyaratan administratif, lalu disampaikan kepada DPR dan DPD. Setelah itu, baru pemerintah pusat membentuk tim kajian independen yang bertugas melakukan kajian terhadap persyaratan dasar kapasitas daerah. Hasil kajian tim independen kemudian disampaikan kepada pemerintah pusat untuk dikonsultasikan kepada DPR dan DPD untuk dipertimbangkan dalam penetapan kelayakan pembentukan daerah

persiapan otonom baru.

Daerah yang ditetapkan sebagai daerah persiapan akan dilakukan pembinaan dan evaluasi selama jangka waktu tiga tahun. Hasil evaluasi tersebut akan menentukan, apakah daerah persiapan tersebut memenuhi syarat teknis untuk dimekarkan atau tidak. Apabila memenuhi syarat untuk dimekarkan menjadi daerah otonom baru, maka ditetapkan melalui undang-undang. Begitu pula sebaliknya, daerah persiapan yang tidak memenuhi syarat teknis untuk dimekarkan akan dikembalikan ke daerah asal.

Substansi dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 adalah memperkuat kewenangan pemerintah provinsi sebagai wakil pemerintah pusat di daerah (Pasal 91). Sebelumnya, melalui Undang-Undang No 32 Tahun 2004, kepala daerah yang melakukan pelanggaran disiplin dan tidak tertib sangat susah sekali untuk mendapatkan sanksi. Salah satu kewenangan yang diberikan kepada gubernur adalah kewenangan pemberian sanksi bagi kepala daerah di wilayahnya yang tidak disiplin. Selain itu, kepala daerah yang masih merangkap jabatan sebagai ketua/pengurus partai di daerah tempat yang bersangkutan menjabat, maka dapat diberhentikan secara permanen. Termasuk dalam hal ini tidak diperbolehkan menjadi pengurus suatu perusahaan (swasta, BUMN/D) dan menjadi pengurus yayasan karena akan mendapatkan sanksi pemberhentian sementara selama tiga bulan oleh presiden (Pasal 77).

Terkait pemberian sanksi pemberhentian secara permanen, tentunya melalui prosedur yang telah ditetapkan dalam undang-undang. Prosedur awal adalah pemberian sanksi ringan berupa teguran tertulis untuk menanggalkan jabatannya di partai politik. Jika sanksi teguran tertulis tidak diindahkan, maka yang bersangkutan wajib mengikuti program pembinaan khusus selama tiga bulan di Kementerian Dalam Negeri. Setelah itu, jika tetap tidak ada perubahan maka sanksi pemberhentian dilakukan secara tetap. (Rn)

Daftar Pustaka :

- Kemendagri. 2011. Naskah Akademik RUU Pemerintahan Daerah
- Khairi, Halilul. Anggota Tim Perumus dan Pembahas UU No 23 Tahun 2014 Kemendagri. 2014.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 (Tentang Pemerintahan Daerah).
- Putra, Muslimin B. 2015. Menafsir Undang-Undang Pemerintahan Daerah Yang Terbaru. 2015

Latar Belakang UU No.

Ka. Puspem Kem

Drs. Dodi Riyadri



Belakang Munculnya 23 Th 2014

Mendagri,
Riyadmadji, MM

Banyak pihak merasakan bahwa dengan terbitnya Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah ada banyak hal yang berubah. Untuk mengetahui lebih jauh tentang latar belakang perubahan tersebut, Media Aparatur mewawancarai Bapak Drs. Dodi Riyadmadji, MM. Beliau adalah Kapuspen Kementrian Dalam Negeri.

Ketika ditanya terkait dengan latar belakang pemerintah untuk mengubah dan merevisi UU tentang Pemerintahan Daerah, Beliau menjelaskan, pertama: Terkait pemberian sanksi bagi kepala daerah (dalam hal ini Bupati) yang belum diatur dalam Undang undang Nomor 32 tahun 2004. Dalam UU No. 23 tahun 2014 disebutkan sanksi itu teguran lisan, teguran tertulis,

sampai pemberian sanksi pada Bupati yang berupa “non aktif sementara”. Dimana Bupati tersebut diberikan pembinaan berupa Diklat selama 3 bulan untuk belajar cara menjalankan pemerintahan yang baik. Makanya, Mendagri baik pak Tjahyo Kumolo maupun Gamawan Fauzi (pada waktu itu) sangat senang dengan pengaturan sanksi tersebut. Sanksi itu sudah disinkronkan dengan UU tentang Administrasi pemerintahan karena dalam UU tentang Administrasi Pemerintahan juga diatur tentang pemberian sanksi tersebut.

Ke dua, terkait dengan persoalan pemerintahan daerah. Sebenarnya kalau kita bicara pemerintahan daerah, kita bicara tentang pemerintah daerah di satu pihak dan DPRD sebagai pengawas jalannya pemerintahan daerah juga menjadi satu lembaga. Untuk itu kalau diperhatikan dalam Undang-undang MD3 yang diatur adalah MPR, DPR dan DPD. Tidak mengatur DPRD lagi, karena DPRD sudah diatur dalam Undang-undang 23 Tahun 2014 ini. Itu salah satu pengaturan dalam undang-undang ini, yaitu menempatkan sesuatu yang itu menjadi tubuhnya pemerintahan daerah lalu kemudian ditempatkan menjadi satu kesatuan dalam pengaturan dalam Undang-undang 23 tahun 2014.

Ketiga, melengkapi dari apa-apa yang dipikirkan (tentang pembentukan daerah otonom). Saya dulu menyusun naskah akademik perubahan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 menjadi Undang-undang 32 tahun 2004. Mungkin yang dimuat dalam Undang-undang 32 tahun 2004 itu sekitar 60 persen, yang 40 persen itu muatan politik. Misalnya tentang pembentukan daerah otonom. Pembentukan daerah otonom pada Undang-undang 32 tahun 2004 semuanya atas dasar keinginan/partisipasi dari bawah/rakyat, dari masyarakat naik ke DPRD, bupati, gubernur, kemudian ke pemerintah dan DPR, lalu disiapkan rancangan undang-undang .

Kalau dalam ilmu pemerintahan, untuk menjalankan kewenangan yang akan serahkan kepada daerah otonom itu harus jelas dahulu daerah otonom itu apa. Inisiatif dari pemerintah itu harus matang. Maka dalam undang-undang nomor 23 tahun 2014 (pembentukan daerah otonom) bukan persolan hanya dari bawah saja. Tetapi pemerintah juga mempunyai otoritas untuk menguskannya.

Misalnya pemerintah melihat daerah perbatasan ini bagaimana cara memenej agar lebih baik

pengelolaannya. Lalu kemudian berfikir bagaimana pemerintah memperhatikan suatu daerah secara nasional agar lebih baik ke depannya dan mempersiapkan daerah-daerah seperti itu menjadi calon daerah otonom. (Seandainya) di kawasan perbatasan pemerintah melihat ada wilayah-wilayah yang bagus untuk dijadikan daerah otonom, maka pemerintah harus mempersiapkannya dengan matang.

Dalam rangka pengaturan, pada undang-undang 23 itu dalam pembentukan daerah otonom tidak hanya dengan membuat undang-undang daerah otonom saja tetapi diawali sejak saat membentuk daerah persiapan. Daerah persiapan itu begini, secara ilmu kenegaraan, di dunia manapun tidak ada satu negarapun yang menskenario secara matang negara ini akan dibagi dalam berapa provinsi, kabupaten/kota. Karena kalau dalam buku yang paling baru yaitu bukunya Ali Muttalib (Muttalib, MA & Mohd. Akbar Ali Khan pengarang buku-buku otonomi daerah juga mengarang buku

Theory of Local Government), yang diterbitkan di Birmingham sana, satu-satunya negara yang pernah berfikir tentang pembentukan daerah otonom itu model seperti apa adalah Amerika, namun itupun belum komprehensif. Hanya memperkirakan kira-kira daerah pemilihan itu seperti apa, lalu kemudian daerah otonom itu akan diciptakan seperti apa.

Maka di Amerika itu yang namanya daerah otonom, misalnya munisiple atau county itu sebagai daerah-daerah otonom. Tetapi seperti negara bagian atau state bukan daerah otonom lagi, karena posisinya sebagai negara juga, seperti new york city, detroit city dan seterusnya sebagai negara bagian. Jadi waktu kita berfikir merevisi undang-undang 32 tahun 2004 ke undang-undang 23 tahun 2014 kurang lebih seperti itu pokok-pokok pikirannya.

Keempat, yang juga menjadi penting terkait dengan belum tuntasnya dalam rangka menjalankan urusan pemerintahan tertentu. Misal hutan ada yang memang (terletak) di sebuah kabupaten, tapi ada yang sambung menyambung dari kabupaten

Hanya saja, yang kemudian menjadi pindah ke provinsi. Ini yang mungkin (dap ini pelaksanaan Undang-undang 23 Tahun provinsi nanti rebutan. Ini saya kira sekarang pengaturan di bidang urusan pemer

satu ke kabupaten lainnya. Sehingga kita melihat bahwa mengurus hutan, mengurus lautan dan beberapa hal itu dialihkan kewenangannya ke provinsi. Tetapi, untuk bagi hasil dan seterusnya di kabupaten/kota.

Hanya saja, yang kemudian menjadi hal yang agak unik adalah bagaimana misalnya pendidikan menengah itu lalu kemudian pindah ke provinsi. Ini yang mungkin (dapat) dikritisi yang bisa diperdalam nantinya dalam implementasi ini. Karena sampai saat ini pelaksanaan Undang-undang 23 Tahun 2014 ini kayaknya masih (lambat), belum ketemu persoalan yang antara kabupaten dan provinsi nanti rebutan. Ini saya kira sekarang sudah dimulai di MK sini beberapa bupati sudah mengajukan uji materi ke beberapa pengatur di bidang urusan pemerintahan yang seharusnya kewenangan kabupaten menjadi kewenangan provinsi.

Di samping itu ada hal yang tidak boleh dilupakan, terkait persoalan pengaturan yang lebih teknis untuk persyaratan calon kepala daerah, lalu bagaimana kemudian mengganti kepala daerah dan seterusnya. Karena pada waktu kemarin

itu di tengah-tengah bergulirnya persiapan untuk merevisi Undang-undang 32 ada yang menarik yaitu pencalonan Jokowi yang gubernur DKI menjadi Presiden Republik Indonesia. Sementara kalau menurut aturan Undang-undang 32 tahun 2004 itu berhentinya seorang kepala daerah itu adalah karena hanya tiga hal, yaitu berakhirnya masa jabatan, karena mengundurkan diri, dan berhalangan atau karena sanksi, misal dihukum karena korupsi dan seterusnya.

Problematika misalnya pak Jokowi kalau mau jadi presiden harus ijin DPRD untuk mengajukan pengunduran diri. Kami berfikir cepat dengan memasukan (terkait) berhentinya seorang kepala daerah (yaitu dengan) pernyataan diri sendiri karena kepentingan yang lebih luas. Jadi seorang sedang menjalankan tugas kemudian mendapatkan mandat yang lebih berat dan lebih strategis maka dia dapat menyatakan berhenti. Pejabat politik dapat menyatakan berhenti lalu berhenti.

Bapak Dodi juga menjelaskan tentang perbedaan urusan konkuren pada Undang-undang 32 tahun 2004 dan pada Undang-undang 23 Tahun 2014. Kalau dalam Undang-undang 32 tahun 2004, urusan konkuren pembagiannya oleh

Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007. Saya menyusun peraturan tersebut 2 tahun 4 bulan. Melibatkan kementerian, melibatkan pakar, melibatkan provinsi dan kabupaten/kota, Beliau menjelaskan.

Supaya ada kepastian agar urusan itu bisa nempel sehingga mudah dijalankan provinsi dan kabupaten/kota, maka setiap urusan pemerintahan itu menjadi lampiran tidak terpisahkan dari UU 23 Tahun 2014. Sehingga secara normatif menjadi kepastian (bahwa) ini kewenangan provinsi, ini menjadi kewenangan kabupaten/kota. Menjadi lampiran UU yang tak terpisahkan akan lebih kuat kedudukannya dan lebih sulit merubahnya. Karena pada saat kabupaten atau kota akan menggugat posisi pembagian urusannya, maka harus ke MK (karena berbentuk Undang-Undang), sedangkan dahulu karena diatur dalam peraturan pemerintah maka menggugatnya ke Mahkamah Agung.

Terkait kedudukan gubernur, dimana sekarang tidak hanya selaku kepala daerah, tetapi diberi porsi yang lebih jelas sebagai wakil dari pemerintah pusat, Beliau menjelaskan bahwa sekarang posisi gubernur bukan hanya sebagai kepala daerah,

al yang agak unik adalah bagaimana misalnya pendidikan menengah itu lalu kemudian (at) dikritisi yang bisa diperdalam nantinya dalam implementasi ini. Karena sampai saat 2014 ini kayaknya masih (lambat), belum ketemu persoalan yang antara kabupaten dan ang sudah dimulai di MK sini beberapa bupati sudah mengajukan uji materi ke beberapa rintahan yang seharusnya kewenangan kabupaten menjadi kewenangan provinsi.

tetapi sebagai perwakilan pemerintah di daerah. Jokowi selalu mengatakan kalau gubernur itu tangan kanan saya, menteri yang diangkat oleh Jokowi itu sebagai tangan kirinya. Kalau gubernur sebagai tangan kanan berarti lebih vital dibandingkan menteri, karena menteri merupakan delegasi dari presiden, sedangkan gubernur sebagai tangan kanan merupakan sebuah pembagian kewenangan secara undang-undang.

Oleh karena itu dalam rangka perkuatan gubernur sebagai wakil pemerintah pusat, juga dilakukan secara lebih jelas pengaturannya. Sekarang gubernur bisa memberikan sanksi kepada bupati/walikota yang ada di wilayah provinsi. Jadi bukan hanya menteri yang bisa memberhentikan bupati/walikota. (Agar) gubernur menyelaraskan percepatan pembangunan kabupaten/kota di wilayah provinsi, mestinya gubernur memiliki grade/power yang lebih kuat.

Pasal 68 UU No. 23 Tahun 2014

- 1) *Kepala daerah dan/atau wakil kepala daerah yang tidak melaksanakan program strategis nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf f dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis oleh Menteri untuk gubernur dan/atau wakil gubernur serta oleh gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat untuk bupati dan/atau wakil bupati atau wali kota dan/atau wakil wali kota.*
- 2) *Dalam hal teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah disampaikan 2 (dua) kali berturut-turut dan tetap tidak dilaksanakan, kepala daerah dan/atau wakil kepala daerah diberhentikan sementara selama 3 (tiga) bulan.*
- 3) *Dalam hal kepala daerah dan/atau wakil kepala daerah telah selesai menjalani pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tetap tidak melaksanakan program strategis nasional, yang bersangkutan diberhentikan sebagai kepala daerah dan/atau wakil kepala daerah.*

Adanya pandangan bahwa Undang-undang 23 tahun 2014 dianggap sudah mengurangi keotomian daerah pada tingkat kabupaten/kota. Untuk itu Beliau menjelaskan bahwa otonomi itu dasarnya adalah penyerahan. Apapun yang akan diserahkan oleh negara kepada daerah otonom itu diatur oleh undang-undang, (sedang undang-undang dibuat) antara presiden dan DPR.

Oleh karena itu, terkait persoalan yang tadinya akan dibuat lebih mudah itu untuk pengelolaan urusan hutan, urusan laut dan seterusnya. Tetapi ini ketemu dengan urusan pendidikan (menengah), meliputi aset itu banyak sekali, guru SLTA itu banyak sekali. Nanti kira-kira selesainya kapan untuk merealisasikan pasal itu.

Persoalan apakah berarti akan mengurangi otonomi di kabupaten/kota, mungkin untuk beberapa hal iya. Tetapi (tujuannya) agar kabupaten/kota lebih fokus kepada urusan wajib yang berdimensi pelayanan dasar. Nanti kabupaten/kota lebih diperkuat untuk persoalan bagaimana mendanai urusan otonom itu. Pada tahun 2016, rencananya presiden akan menurunkan alokasi dana untuk setiap kabupaten/kota rata-rata sebesar 100 milyar. Ini bukan dana desa.

Pikirannya Pak Jokowi tentang nawacita itu akan membangun daerah dari pinggir-pinggir. Dengan harapan 'jika daerah maju maka negara kuat' kira-kira itu pikiran Pak Jokowi. Maka setiap kabupaten/kota setiap tahunnya akan diberikan insentif rata-rata 100 milyar. Dana 100 milyar ini pasti. Kalau gelagatnya, nanti pada saat dana desa tidak lancar, tidak dimanfaatkan, tidak dapat memberikan hal-hal positif ke depannya, maka dana 100 milyar yang menjadi insentif itu akan ditinjau ulang. (Program) Ini baru akan dimulai, tetapi bayangan saya (dana) itu akan menjadi insentif sekaligus untuk jadi sanksi kaitannya dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Media Aparatur juga minta penjelasan bahwa dalam Undang-undang 23 tahun 2014 disebutkan: aparat sipil negara yang menduduki jabatan Kepala Perangkat Daerah, harus memenuhi persyaratan kompetensi : a. teknis; b. manajerial; dan c. sosial kultural",

selain itu memenuhi kompetensi pemerintahan. Media Aparatur minta penjelasan terkait apa yang dimaksud kompetensi pemerintahan. Beliau menjelaskan bahwa hasil pendalaman kita (Kementrian Dalam Negeri), melihat sekitar 6500-an kecamatan, camat itu 58% tidak memiliki latar belakang pemerintahan. Artinya lebih dari setengah. Ada (yang dari) dokter gigi, ada insinyur, dan (dari) guru. Karena (guru memiliki) pangkat yang memenuhi syarat untuk diangkat menjadi camat yang eselon III itu. Apalagi guru yang menjadi tim sukses. Karena terpilih, guru ini tiba-tiba menjadi camat (atau) jadi Staf Ahli Bupati.

Oleh karena kita menjalankan pemerintahan, urusan pemerintahan apapun, untuk menjadi kepalanya selain memiliki kemampuan manajerial, cakap di bidang pemerintahan itu menjadi keharusan. Itu tuntutan untuk memajukan pemerintahan. Karena itu orang yang memiliki latar belakang pendidikan pemerintahan, ataupun pelatihan dibidang pemerintahan menjadi sesuatu yang mutlak diperlukan. itulah sebabnya Kemendagri memiliki IPDN sebagai upaya untuk mempersiapkan alumni IPDN bisa mengisi kekosongan itu mulai dari desa, baru promosi. Jangan lulus IPDN menjadi ajudan bupati. Itu keliru, harusnya dari desa dulu, baru promosi.

Namun pada intinya tidak ada hal yang khusus terkait dengan ahli pemerintahan, setidaknya-tidaknya melalui pendidikan atau pelatihan, lalu mengurus urusan-urusan di seputar pemuda, ormas di masyarakat itu dari pemerintahan. (Sedangkan) untuk menjadi



Persoalan apakah berarti akan mengurangi otonomi di kabupaten/kota, mungkin untuk beberapa hal iya. Tetapi (tujuannya) agar kabupaten/kota lebih fokus kepada urusan wajib yang berdimensi pelayanan dasar. Nanti kabupaten/kota lebih diperkuat untuk persoalan bagaimana mendanai urusan otonom itu. Pada tahun 2016, rencananya presiden akan menurunkan alokasi dana untuk setiap kabupaten/kota rata-rata sebesar 100 milyar. Ini bukan dana desa.

pimpinan SKPD itu seleksi nya diatur oleh Undang-undang ASN, bukan lagi Undang-undang Pemerintah Daerah. Pengaturan Kepegawaian daerah itu sudah dikeluarkan dari Undang-undang 23, operasionalisasinya diatur dengan Undang-undang ASN.

Nantinya Kepala Dinas PU, Kepala Dinas Pendidikan, Kepala Dinas Sosial dan seterusnya itu setidaknya-tidaknya mengerti pemerintahan. Bapak Dodi yang alumni Fisipol UGM ini menjelaskan, kalau saya dulu sekolah ilmu Pemerintahan itu gampang, pemerintahan itu ilmunya hanya simple. Begini, menyelesaikan persoalan dengan mensimplifikasi persoalan. Misalnya ada sebuah soal besar dihadapkan pada kita, dan kita menyelesaikannya menggunakan otak, hukum yang tertulis itu dan pakai hati nurani. Bagaimana menyelaraskan antara otak, masyarakat dan hati nurani kita. maka itulah pemerintahan. Maka pemerintahan tidak boleh melupakan administrasi, tidak boleh melupakan hukum dan tidak boleh melupakan dinamika sosiogis masyarakat yang berkembang. Artinya jabatan kepala SKPD tidak harus dari (yang berpendidikan) ilmu pemerintahan.

Untuk kompetensi pemerintahan itu dapat diperoleh dengan kursus-kursus dan diklat. Kalau semua (pejabat) dari ilmu pemerintahan, nanti yang ngurus sosial harus dari orang IPDN tidak tepat juga. Kalau dulu di sospol itu ada ilmu sosiatri, sosiologi juga ada, itu yang bisa ke SKPD itu, bukan dari IPDN. Misal Dinas Kesehatan itu tidak

Pikirannya Jokowi tentang nawacita itu akan membangun daerah dari pinggir-pinggir. Dengan harapan 'jika daerah maju maka negara kuat' kira-kira itu pikiran Pak Jokowi. Maka setiap kabupaten/kota setiap tahunnya akan diberikan insentif rata-rata 100 milyar. Dana 100 milyar ini pasti. Kalau gelagatnya, nanti pada saat dana desa tidak lancar, tidak dimanfaatkan, tidak dapat memberikan hal-hal positif ke depannya, maka dana 100 milyar yang menjadi insentif itu akan ditinjau ulang. (Program) Ini baru akan dimulai, tetapi bayangan saya (dana) itu akan menjadi insentif sekaligus untuk jadi sanksi kaitannya dalam penyelenggaraan pemerintahan.

harus dari ilmu pemerintahan, tetapi dokter yang sudah mengikuti pelatihan, atau dokter yang sudah master di bidang pengelolaan rumah sakit.

Ketika diminta penjelasan terkait konsep-konsep penguatan aparatur untuk menghadapi tantangan tugas pemerintahan semakin berat, Beliau menjelaskan bahwa sekarang Kementrian Dalam Negeri itu perubahannya sudah dimulai. Misalnya, sekarang istilah yang dipakai bukan lagi Diklat tapi Badan Peningkatan Sumber Daya Manusia. Jadi bukan lagi pendidikan dan pelatihan, tetapi sudah persoalan peningkatan kapasitas. Mudah-mudahan kawan-kawan itu mengerti maksud perubahan-perubahan organisasi itu.

Sesuai Undang-undang 23 Tahun 2014 Pasal 354 disebutkan bahwa dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah mendorong partisipasi masyarakat, Media Aparatur minta penjelasan bagaimana strategi pemerintah daerah untuk memaksimalkan peran serta masyarakat dalam pembangunan tersebut, Beliau memberikan penjelasan bahwa kalau membuat perda itu melalui inisiator. Yang akan mengajukan perda harus bersosialisasi dengan masyarakat. Selanjutnya DPRD harus melakukan rapat dengar pendapat dulu dengan masyarakat dan seterusnya.

Artinya kalau pimpinan-

pimpinan sudah mengajak masyarakat maka mestinya masyarakatpun akan merasa memiliki terkait kemajuan penyelenggaraan pemerintahan. Misalnya kalau pemerintahan itu ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan, kalau dulunya susah, misalnya jalan belum terbangun, irigasi belum terbangun, kemudian masyarakat diajak untuk membangunnya, nanti kan kesejahteraan akan lebih mudah tercapai, tetapi itu bukan suatu yang mudah.

Sebuah kekeliruan kalau kadang-kadang pelibatan masyarakat hanya merupakan hal yang sifatnya legal formal saja. Sebagai contoh pada rakorbanges, (melibatkannya) baru merencanakan saja tetapi kalau pada saat pelaksanaannya masyarakat ditinggalkan.

Kalau serius, maka biasanya DPRD ikut mulai Rakorbang, kemudian Musrenbang tingkat kecamatan dan kemudian Musrenbang tingkat kabupaten. Jika pada saat rakorbang atau musrenbang itu di APBD menghasilkan sesuatu, maka pada saat itu harus ada komunikasi dengan masyarakat. Masyarakat itu harus dikasih tahu kesulitannya kalau ada usulannya tidak terealisasi, agar mereka merasa dilibatkan dan tidak menjadi apatis.

Pada Undang-undang 23 tahun 2014 disebutkan bahwa : “Dalam

Artinya kalau pimpinan-pimpinan sudah mengajak masyarakat maka mestinya masyarakatpun akan merasa memiliki terkait kemajuan penyelenggaraan pemerintahan. Misalnya kalau pemerintahan itu ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan, kalau dulunya susah, misalnya jalan belum terbangun, irigasi belum terbangun, kemudian masyarakat diajak untuk membangunnya, nanti kan kesejahteraan akan lebih mudah tercapai, tetapi itu bukan suatu yang mudah.

rangka peningkatan kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah dapat melakukan inovasi”. Bagaimana bentuk-bentuk inovasi penyelenggaraan pemerintahan daerah yang boleh dan yang tidak diperbolehkan dilakukan oleh Pemerintah Daerah? Beliau menjelaskan dengan sebuah permissalan, misalnya sebuah kota yang kemajuannya bukan hanya diukur oleh banyaknya gedung, hotel, tetapi tuan rumah tidak bisa menambah nilai yang keluar dari yang mereka ciptakan. Misalnya Jogja ternyata bukan hanya masalah mudahnya transportasi dan mudahnya hotel untuk menjadi kota wisata, tetapi bagaimana mengemas informasi sehingga orang menjadi lebih mudah mengetahui tentang kemudahan-kemudahan atau keistimewaan dari sebuah daerah/ kota/tempat.

Inovasi ini kaitannya dengan persoalan memudahkan publik yang tadinya sangat prosedural dan berbelit-belit untuk mendapatkan sesuatu, selanjutnya disimplifikasi dengan kemudahan-kemudahan. Inovasi itu sebenarnya pembaharuan-pembaharuan yang diciptakan untuk memudahkan publik menikmati kemajuan atau perkembangan jaman yang ada di sebuah daerah. Atau kemudahan memperkenalkan hal-hal yang baru kepada publik. (pr)

ALIH STATUS PNS

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, terjadi beberapa perubahan mendasar terkait dengan penyelenggaraan urusan pemerintahan di daerah. Misalnya penyelenggaraan urusan pemerintahan untuk Sub Urusan: pengelolaan dikmen, bidang kehutanan, sumber daya mineral, para penyuluh dan pengelolaan terminal akan menjadi kewenangan pemerintah provinsi atau pemerintah pusat.

Karena kewenangannya berpindah, terbesitlah pertanyaan, apakah di antara P3D (personil, prasarana, pembiayaan dan dokumen) pada unit kerja yang bersangkutan juga akan dialihstatuskan?. Terkait hal tersebut, Buletin Media Aparatur mewawancarai **Bapak Drs. Juwandi, M.Si.** Beliau adalah Kabid Mutasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Tengah.



S

Bahwa Gubernur Jawa Tengah telah kirim surat ke Bupati/wali kota, Nomor 800/01931 tanggal 12 Maret 2015, perihal Permohonan Data Personil Dikmen (Pendidikan Menengah). Dalam surat tersebut belum dijelaskan bagaimana proses yang akan ditempuh terkait alih status PNS/personil pada pengelola Dikmen. Untuk itu Bapak Juwandi menjelaskan bahwa mengingat proses mutasi PNS tersebut dalam jumlah yang cukup besar, maka yang akan ditempuh terkait alih status PNS pada pengelolaan Dikmen dari PNS Kabupaten dan kota ke PNS Provinsi Jawa Tengah akan dilakukan sekaligus dengan penyerahan P3D yang lainnya.

Oleh karena itu, SPP (Surat Pernyataan Persetujuan Pindah) dari Bupati walikota dapat ditetapkan

dalam berita acara penyerahan sekaligus dengan penyerahan P3D. Sehingga Proses yang ditempuh dimulai dari sosialisasi, pendataan, berita acara penyerahan dan penetapan alih status. Penetapan SK Mutasi dilakukan oleh Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat sebagaimana amanat PP 9 tahun 2009.

Waktu alih status tersebut akan dilakukan sesuai pasal 410 Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014, bahwa Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.

Sedangkan penganggaran gaji PNS yang dialihstatuskan pada hakekatnya dilakukan setelah yang bersangkutan secara nyata melaksanakan tugas dan SKPP (surat keputusan pemberhentian pembayaran) gaji telah ditetapkan. Secara umum penggajian PNS yang mutasi dilaksanakan pada awal tahun anggaran, dengan begitu maka dapat dikatakan penggajian PNS di lingkungan Dikmen tersebut secara normatif dilakukan pada akhir tahun (batas waktu) diberlakukan UU tersebut atau awal tahun ketiga UU

tersebut berlaku efektif.

Pada masa peralihan ini, di kabupaten dimungkinkan ada usulan mutasi antar sekolah (dari SLTP ke SLTA atau sebaliknya), ada juga usulan mutasi guru SLTA antar kabupaten/kota. Ketika hal ini ditanyakan kepada bapak Juwandi, beliau menjelaskan bahwa proses mutasi di lingkungan pendidikan yaitu dari Dikdas ke Dikmen menjadi kewenangan Bupati/walikota. Kewenangan tersebut secara normatif harus sesuai dengan perundangan yang berlaku, artinya ada ketentuan yang harus dipenuhi, misalnya formasi. Pemandahan yang dipaksakan tanpa melihat ketentuan, pada akhirnya justru dapat merugikan PNS tersebut. Usulan pemindahan tersebut dapat saja dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan perundangan yang berlaku.

Terkait adanya usulan mutasi PNS pada sekolah SLTA antar Kabupaten atau antar provinsi, usulan mutasi tersebut saat ini dapat diproses sepanjang ada persetujuan dari kedua pejabat pembina kepegawaian. Namun demikian usulan mutasi pada saat proses perpindahan pengelolaan Dikmen dari Kab/kota sedang dilaksanakan yaitu setelah ada proses validasi data dan berita acara penyerahan sebaiknya dilakukan penundaan karena dapat menyebabkan kekacauan data.

Ketika ditanya mengenai anggaran untuk Sekolah SMA/SMK Swasta apakah termasuk beralih ke Provinsi seperti sertifikasi guru swasta, dll. Dijelaskan bahwa anggaran SMA/SMK swasta dalam RAPBS menjadi tanggung jawab masing-masing sekolah. Sementara anggaran berkaitan dengan dana pembinaan dan anggaran sertifikasi yang berasal dari APBN tentunya akan dialihkan ke Provinsi sesuai dengan ketentuan yang berlaku/ditetapkan.

Berkaitan dengan kekurangan

Pada masa peralihan ini, di kabupaten dimungkinkan ada usulan mutasi antar sekolah (dari SLTP ke SLTA atau sebaliknya), ada juga usulan mutasi guru SLTA antar kabupaten/kota. Ketika hal ini ditanyakan kepada bapak Juwandi, beliau menjelaskan bahwa proses mutasi di lingkungan pendidikan yaitu dari Dikdas ke Dikmen menjadi kewenangan Bupati/walikota. Kewenangan tersebut secara normatif harus sesuai dengan perundangan yang berlaku, artinya ada ketentuan yang harus dipenuhi, misalnya formasi. Pemandahan yang dipaksakan tanpa melihat ketentuan, pada akhirnya justru dapat merugikan PNS tersebut. Usulan pemindahan tersebut dapat saja dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan perundangan yang berlaku.

PNS, baik Guru maupun tenaga teknis sehingga banyak mengangkat tenaga honorer. Maka bagaimana nasib tenaga honorer tersebut setelah Pemprov mengambilalih manajemen untuk sekolah SLTA/SLB. Dijelaskan bahwa kekurangan tenaga (PNS) baik tenaga administrasi/teknis maupun guru dan tenaga kesehatan memang dirasakan oleh semua Instansi (Daerah). Kekurangan tersebut diselesaikan dengan solusi menghitung kembali formasi/kebutuhan pegawai dan mendistribusikan PNS pada unit organisasi yang kekurangan (ketentuan normatif - KemenPAN RB). Pengangkatan tenaga honorer secara normatif melanggar Undang-Undang yaitu PP nomor 48 tahun 2005. Permasalahannya mungkin betul-betul kekurangan secara riil, misalnya kebutuhan Guru SD adalah sebanyak 6 orang Guru Kelas, maka solusi yang ditawarkan adalah penggabungan (regrouping) SD. Permasalahannya Tenaga honorer yang sudah terlanjur diangkat di SMA dan SMK maupun SLB, maka jawabnya hakekatnya mutasi dilakukan seluruhnya, artinya tenaga honorer tersebut menjadi pembinaan dan tanggung jawab Pemerintah Provinsi sejak Pemandahan PNS dilaksanakan.

Permasalahannya bagaimana jika terjadi pengangkatan pada masa transisi ini, maka perlu dilakukan penjelasan tersebut diatas bahwa pengangkatan tenaga honorer adalah melanggar peraturan perundang undangan, sehingga pejabat tidak boleh mengangkat karena dapat dikenai hukuman disiplin pegawai.

Penyerahan SLB

Terkait penyerahan sekolah SLB Bapak Juwandi menjelaskan

bahwa dalam waktu dekat ini yang akan diserahkan dari Pemerintah Kabupaten/Kota ke Pemerintah Provinsi adalah sekolah SLB (Sekolah Luar Biasa). SLB itu sesuai peraturan pemerintah adalah kewenangan Pemerintah Provinsi. Sehingga dari Pemerintah Kabupaten/kota bukan menyerahkan, tetapi mengembalikan. Dalam rakornas kemarin hanya Jawa tengah yang belum (diserahkan ke Pemerintah Provinsi).

Prosedurnya, rencananya pada bulan Agustus (2015) semua Bupati telah menandatangani Berita Acara Penyerahan dan diserahkan bersama P3D lainnya. Setelah diserahkan itu belum secara resmi menjadi PNS Pemerintah Provinsi. Secara undang-undang (memang) telah dipenuhi, ada yang menyerahkan dan ada yang menerima. Penyerahan dari Bupati ke Gubernur ini mananya SPP. Setelah serah terima baru dibuatkan surat pindah. Karena pindahnya (PNS) dalam satu Provinsi maka SK nya dari Gubernur.

SK pindahnya itu harapannya bisa ditandatangani tahun ini, selambat-lambatnya bulan Nopember 2015, bukan 1 Oktober dan bukan Agustus 2015. Kalau bulan Nopember, siapa tahu mereka itu ada yang naik pangkat per bulan Oktober 2015. Kalau SK pindah ditandatangani bulan September 2015 kemudian pada bulan Oktober 2015 Bupati menyerahkan SK kenaikan pangkat, ini kan salah.

Sedangkan untuk pembayaran gaji, sedapat mungkin tanggal 1 Desember 2015 itu masih gajian di tempat awal. Baru tanggal 2 Desember mengurus kepindahannya. Harapannya proses pindah ini akan selesai tahun ini. Konfirmasi dari



Dinas Pendidikan tanggal 1 Januari 2016 gaji sudah dianggarkan di Pemerintah Provinsi.

Penera

Berdasarkan UU 23 tahun 2014 itu ada aset dan kewenangan Provinsi yang diserahkan ke Kabupaten/Kota yaitu kewenangan penera. Sehingga secara normatif penera yang ada di provinsi itu harus diserahkan ke Kabupaten/Kota. Untuk penera ini menarik. Penera itu posisinya ada di empat Balai, yaitu ada di Semarang, Solo, tegal dan Banyumas. Kalau kita sepakat pada penyerahan P3D, untuk balai Banyumas akan diserahkan siapa?. Kalau diserahkan Banyumas, nanti Purbalingga dan Cilacap ngiri tidak. Itu baru gedungnya, kemudian peralatannya? Seperti tera POM bensin itu punya

hanya satu saja itu akan diserahkan ke Cilacap atau Banyumas. Ini kemarin menjadi perbincangan. Lain dengan ketika dahulu pemerintah pusat menyerahkan ke provinsi, karena hanya diserahkan kepada satu pihak, tidak sulit.

Pegawai juga begitu, apakah harus dibagi rata. Masalah ini juga sensitif, kalau pegawai tersebut sudah punya rumah di Banyumas, mau tidak ia dipindahkan ke Brebes misalnya. Walaupun ia dulu sudah menandatangani surat pernyataan sanggup ditempatkan di seluruh Indonesia. Lain dengan guru, (apabila mereka dialihstatus) tidak akan pindah (lokasi kerjanya), tidak dipecah-

pecah dan (kerjanya) masih di situ. Kalau penera itu sensitif, namun kalau tidak mau pindah, ia mau melaksanakan tugas apa?. Kalau tetap menjadi pegawai provinsi dengan asumsi dia sudah mendapat TPP banyak, tetapi harus diberhentikan dari jabatan peneranya. (Padahal) dari pusat menghendaki semua harus diserahkan.

Beda Bentuk Penyerahan

Bapak Juwandi menjelaskan bahwa ada perbedaan bentuk penyerahan. Seperti perijinan pertambangan itu yang diserahkan hanya urusannya tidak perlu menarik P3D. Jadi di sini yang diserahkan hanya kewenangannya. Lain dengan sekolahan, kalau sekolahan itu yang diserahkan pengelolaannya.

Berkaitan dengan surat Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Nomor 800/732 tanggal 17 Maret 2015 perihal Inventarisir P3D pada Kab/Kota se-Jawa Tengah, dijelaskan bahwa: khusus terkait dengan PNS bidang kehutanan di lingkungan pemerintah kabupaten belum tentu dialihstatuskan menjadi PNS pada lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Hal yang sama berlaku dengan PNS yang menangani perizinan ESDM yang juga diserahkan ke Pemerintah Provinsi. Kalau pertambangan dan kehutanan itu yang diserahkan bukan pengelolaannya tetapi urusannya. (Lain hal) kalau di sana (kabupaten/kota) urusannya banyak, mungkin perlu balai. (Tetapi) di sana hutan itu sedikit, sehingga tidak dikelola seperti sekolah.

Kalau untuk guru itu lebih sederhana, walaupun jumlahnya banyak tapi tak ada

kendala. (Mungkin kasuistis) Hanya ada pihak yang tidak mau menyerahkan asetnya. Tapi kalau aset tidak diserahkan itu lucu. Dulu sebelum otonomi gedung (sekolah) itu kan milik pusat, kemudian diserahkan kepada kabupaten/kota. Sekarang mau ditarik lagi, bukan ke pusat, tetapi ke provinsi, kenapa tidak boleh. Kalau tidak diserahkan juga akan menjadi sulit, nanti kalau membangun (tambahan) kan aset itu bukan milik provinsi.

Terkait dengan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 120/253/SJ Tanggal 16 Januari 2015 tentang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Setelah Ditetapkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dan UU 23 tahun 2014 khususnya pengelolaan terminal A dan B termasuk urusan pemerintahan konkuren. Tindak lanjut atas hal tersebut Media Aparatur mendapatkan penjelasan bahwa Sesuai dengan UU, urusan Terminal tipe A menjadi kewenangan Pusat sehingga P3D tentunya akan dialihkan ke Pusat. Sedang terminal tipe B sesuai UU menjadi kewenangan provinsi. Dalam hal ini Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sedang melakukan inventarisasi dan pembahasan lebih lanjut antar instansi terkait.

Kalau terminal itu logikanya (prosesnya) seperti sekolah, yaitu pengelolaan. Terminal tipe A seperti Terminal Terboyo itu nanti akan menjadi milik pusat. Ya Silahkan, apakah nanti konsepnya seperti Rumah Sakit Kariyadi. Pusat itu kan dananya banyak, sehingga kalau terboyo diambil pusat nanti seperti rumah sakit Kariyadi (yang menjadi bagus), akan menjadi terminal yang besar. Mungkin selama ini terminal

kurang bagus, kurang terurus. Hanya langkah untuk ke arah sana (pengambilalihan) sampai saat ini belum. Persiapan secara teknis belum.

Mutasi Antar Instansi

Pendapatan tambahan seperti TPP dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ketika antara satu daerah dengan daerah lain ada sistem penggajian/insentif yang berbeda, sering muncul kecemburuan. Hal ini membuat PNS ingin pindah ke tempat yang mereka pandang 'basah'. Media Aparatur meminta penjelasan berkaitan dengan Mutasi PNS kab/kota ke lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Karena ada beberapa pegawai menanyakan hal ini. Mungkin karena tunjangan di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang sangat bagus. Tentang hal ini, Bapak Juwandi menerangkan terkait prosedur mutasi PNS dari Kabupaten/Kota/Provinsi lain ke Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

Pengajuan dari Instansi Asal (Resmi).

Maksudnya PNS yang akan mengajukan permohonan pindah ke Pemerintah Provinsi Jawa Tengah agar mengajukan secara pribadi kepada pimpinan instansi asal di mana bekerja, selanjutnya PNS akan mendapat surat persetujuan pindah dan/atau surat permohonan pindah dari Pejabat Pembina Kepegawaian instansi asal secara berjenjang melalui surat persetujuan dari instansi tempat PNS bekerja.

1. Penelitian Berkas dan Rekam Jejak

Permohonan dan kelengkapannya akan diteliti dan dicocokkan terlebih dahulu dengan kualifikasi formasi mutasi PNS ke Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah serta untuk Pendalaman berkas



permohonan mutasi PNS dilakukan penelusuran rekam jejak melalui informasi dari tempat PNS bekerja.

tidaknya PNS yang mutasi ke lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

bulan berikutnya yang terdiri dari Laporan hasil wawancara, Diskripsi Tes Kompetensi dan Print out nilai TKD.

2. Tes Kompetensi

Permohonan yang dinyatakan resmi dan sesuai dengan formasi Mutasi yang dibutuhkan Instansi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan memenuhi rekam jejak dapat dilanjutkan pada tahap tes kompetensi. Tahapan tes kompetensi, dengan ketentuan diantaranya:

- a. Tes Kompetensi dilaksanakan secara serentak sesuai dengan hasil penelitian dan rekam jejak persyaratan administrasi dan persyaratan kompetensi.
- b. Jadwal tes kompetensi direncanakan setiap tanggal 17 pada setiap bulannya (jadwal bisa berubah sesuai dengan jadwal pengujian) dan pelaksanaannya dilakukan hanya satu hari.
- c. Hasil tes kompetensi dan wawancara SKPD menjadi dasar diterima

Berkaitan dengan tes bagi PNS yang ingin menjadi PNS di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, apakah hal ini menjadi suatu keharusan?. Beliau menjawab: Betul. Proses mutasi PNS ke lingkungan Pemerintah Prov. Jawa Tengah melalui seleksi yang diantaranya dengan Tes, sebagaimana tertuang dalam surat Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah nomor 800/001656 tanggal 17 february 2015 perihal Pedoman pemindahan (mutasi) PNS ke Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Tes dapat dilakukan dengan tes Psikologi, Simulasi Assessment centre, wawancara kompetensi serta Tes kompetensi Dasar. Petugas yang melaksanakan tes kompetensi adalah Tim BKD Provinsi Jawa Tengah yang terdiri dari Para Assessor dan Pejabat Struktural serta Pimpinan SKPD yang membutuhkan.

Jadwal Tes direncanakan setiap tanggal 17 pada setiap bulannya (jadwal bisa berubah sesuai dengan jadwal pengujian). Hasil Tes diserahkan pada awal

Ada kesulitan kalau pelaksana golongan IV/b ingin mutasi ke Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Hal ini akan susah dalam membuat jabatan. Kalau pangkatnya sudah tinggi itu penempatannya akan kesulitan. Karena akan menyalahi PP 99 Tahun 2000, bahwa PNS tidak boleh membawahi PNS yang pangkatnya lebih tinggi, kecuali PNS dengan jabatan fungsional. Sehingga kami tidak salah kalau untuk mutasi pangkat tertingginya adalah golongan III/d. Hal ini didasari filosofi kalau eselon IV itu pangkat tertingginya adalah penata Tk.I golongan III/d. Sehingga merupakan hal yang wajar kalau ada mutasi masuk ke Pemerintah Provinsi jabatannya fungsional umum, maka golongan tertingginya adalah III/d.

Itulah gambaran mutasi ke lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

PENGIRIMAN PESERTA DIKLAT

Oleh: Kohar Winaryo, SH

Dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu dilakukan Pengembangan PNS melalui Pendidikan dan Pelatihan. Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Badan Kepegawaian Daerah mengelola kegiatan terkait dengan pengiriman diklat, baik Diklatpim, Diklat fungsional dan Diklat teknis. Adapun Diklat terinci sebagai berikut :

A. DIKLATIM

Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan baik tingkat II, III dan IV terhitung tahun 2014 telah menggunakan pola baru. Untuk Diklat Kepemimpinan tingkat II diatur dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 11 Tahun 2013. Kompetensi yang ingin dibangun adalah membentuk sosok pemimpin birokrasi yang memiliki kepemimpinan yang tinggi dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan strategis.

Diklat Kepemimpinan Tingkat III diatur dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2013. Kompetensi yang ingin dibangun adalah membentuk sosok pemimpin birokrasi yang memiliki kemampuan

yang tinggi dalam menjabarkan visi dan misi instansi ke dalam program instansi serta memimpin pelaksanaannya.

Untuk Diklat Kepemimpinan tingkat IV diatur dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2013. Kompetensi yang ingin dibangun adalah membentuk sosok pemimpin birokrasi yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya.

Peserta Diklat Kepemimpinan di berbagai jenjang pada dasarnya dituntut mampu sebagai agen perubahan, sehingga seorang peserta diklat kepemimpinan harus mampu membuat proyek perubahan organisasinya. Dalam Diklat Kepemimpinan tersebut melibatkan atasan langsung (pimpinan) dari peserta diklat yang berperan sebagai mentor dalam proses pembelajaran, apresiasi dan kepemilikan sehingga peran pemimpin instansi untuk ikut bertanggung jawab menyiapkan calon pemimpin untuk dapat membentuk pemimpin perubahan.

Sebagai mentor, atasan/pemimpin peserta diklat kepemimpinan di berbagai jenjang diharapkan mampu berperan memberikan bimbingan, motivasi, menjadi mitra, menularkan pengalaman-pengalaman terbaiknya dengan tetap menjalin hubungan interpersonal yang efektif karena proyek perubahan yang akan dibuat oleh peserta diklat selaku bawahan semata-mata untuk pencapaian organisasinya yang menjadi tanggung jawab bersama.

Persyaratan

Persyaratan calon peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat II:

- a. PNS yang telah menduduki jabatan eselon II dan

atau yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan eselon II.

- b. Pangkat golongan minimal Pembina (IV/a)
- c. Surat Perintah Tugas dan Surat Pernyataan Bebas Tugas selama mengikuti kegiatan Diklat.
- d. Surat keterangan sehat.

Persyaratan calon peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat III:

- a. PNS yang telah menduduki jabatan eselon III dan atau yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan eselon III.
- b. Pangkat golongan minimal Penata (III/c)
- c. Surat Perintah Tugas dan Surat Pernyataan Bebas Tugas selama mengikuti kegiatan Diklat.
- d. Surat keterangan sehat.

Persyaratan calon peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat IV:

- a. PNS yang telah menduduki jabatan eselon IV dan atau yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan eselon IV.
- b. Pangkat golongan minimal Penata Muda (III/a)
- c. Surat Perintah Tugas dan Surat Pernyataan Bebas Tugas selama mengikuti kegiatan Diklat.
- d. Surat keterangan sehat.

Pelaksanaan

- a. Diklat Pim II dan III Pemerintah Kabupaten Cilacap bekerjasama dengan Badan Diklat Propinsi Jawa Tengah dan Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta sesuai dengan usulan dan biaya yang dialokasikan tersedia. Tahun 2015, Pemerintah Kabupaten Cilacap telah mengirimkan calon peserta Diklatpim II dan Pim III dengan perincian sebagai berikut:

- 5 (lima) orang Pejabat Eselon II di Badan Diklat Propinsi Jawa Tengah
- 1 (satu) orang Pejabat Eselon II di Pusdiklat Depdagri Regional Yogyakarta
- 9 (sembilan) orang Pejabat Eselon III di Badan Diklat Propinsi Jawa Tengah

- b. Diklat pim IV Tahun 2015 dilaksanakan di Badan Diklat Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Cilacap dengan peserta sejumlah 40 (empat puluh) orang.

Adapun waktu yang dibutuhkan penyelenggara Diklat Kepemimpinan pola baru adalah sebagai berikut:

- Diklat Kepemimpinan Tingkat II memerlukan waktu ± 18 minggu
- Diklat Kepemimpinan Tingkat III memerlukan waktu ± 19 minggu
- Diklat Kepemimpinan Tingkat IV memerlukan waktu ± 20 minggu

Sedangkan biaya yang dibutuhkan bagi pengiriman peserta Diklatpim bagi Instansi Pengirim/Kontribusi yaitu:

Diklat Pim IV : Rp 20.000.000,-

Diklat Pim III : Rp 22.045.000,-

Diklat Pim IV : Rp 30.261.000,-

B. DIKLAT TEKNIS DAN FUNGSIONAL

Mengingat terbatasnya anggaran biaya tugas dinas yang tersedia pada tahun 2015, dengan tidak mengurangi tujuan diadakannya Diklat, Bimtek, Sosialisasi dan Kegiatan sejenisnya yaitu sebagai upaya peningkatan kapasitas daerah dalam rangka mewujudkan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah maka pengiriman Diklat, Bimtek, Sosialisasi dan sejenisnya dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pengiriman peserta Diklat, Bimtek dan Sosialisasi diutamakan yang diselenggarakan oleh Instansi Pemerintah.
2. Apabila Diklat diselenggarakan oleh pihak ketiga, agar lebih selektif disesuaikan dengan kebutuhan dinas dan instansi serta penyelenggaraannya benar-benar berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pengiriman peserta Diklat, Bimtek dan Sosialisasi yang diselenggarakan oleh Pemerintah diawali dengan Surat Permohonan, Pengajuan Surat Perintah Tugas yang dilampiri Surat Pemanggilan/ Penawaran dari Lembaga Penyelenggara. Sedangkan untuk biaya, uang saku dan transport hanya diberikan yang sifatnya bantuan. Selama tahun 2015 (sampai dengan bulan September 2015) pengiriman peserta Diklat Teknis maupun Fungsional yang diselenggarakan oleh beberapa instansi pemerintah berjumlah 294 orang dengan perincian:

1. Diklat = 80 orang
2. Workshop = 98 orang.
3. Sosialisasi = 28 orang.
4. Bimtek = 88 orang.

Dengan adanya pengiriman diklat tersebut dimaksudkan bagi peserta atau yang bersangkutan yang telah mengikuti kegiatan diklat tersebut diharapkan dapat mengimplementasikan pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara optimal dan maksimal.

Di samping pengiriman diklat, bimtek dan sosialisasi yang diselenggarakan oleh Lembaga Pemerintah maupun Lembaga Non pemerintah yang sifatnya perorangan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap juga bekerjasama dengan Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Publik Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto menyelenggarakan Workshop Peningkatan Kapasitas Bendahara dalam Pengelolaan Keuangan Daerah yang telah dilaksanakan pada tanggal 27 s/d 30 April 2015 bertempat di Hotel Yogyakarta Plaza. Workshop Bendahara ini diikuti oleh 40 (empat puluh) Bendahara Pengeluaran/ Bendahara Pengeluaran Pembantu/ Petugas Pengelola Keuangan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Workshop ini diselenggarakan dengan tujuan untuk mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik dalam upaya reformasi birokrasi

LAPORAN HARTA KEKAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA (LHKASN)

Oleh: Toto Widiyanto, S.Psi

Kita mungkin lebih sering mendengar LHKPN yang merupakan akronim dari Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dibanding dengan LHKASN (Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara). Wajar karena kita lebih sering mengetahui melalui media televisi atau surat kabar tentang LHKPN yang disampaikan kepada KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi) oleh para penyelenggara Negara mulai dari Presiden, Menteri hingga para Kepala Daerah seperti Gubernur dan Bupati ataupun Walikota. Ya melaporkan harta kekayaan menjadi salah satu persyaratan yang wajib dijalankan oleh setiap penyelenggara negara sejak Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor SE/03/M. PAN/01/2005 tentang LHKPN diberlakukan. Latar belakang yang mendasari diterbitkannya ketentuan tersebut tentu

saja berhubungan dengan upaya untuk mencegah korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) di bumi Indonesia sesuai amanat Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Kini setelah kewajiban LHKPN berjalan 10 tahun, laporan harta kekayaan menjadi suatu keharusan juga bagi setiap anggota Aparatur Sipil Negara (ASN). Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN dan RB) melalui Surat Edaran Nomor 1 Tahun 2015 tentang Kewajiban Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) di Lingkungan Instansi Pemerintah, mewajibkan kepada seluruh pegawai ASN (selain yang telah menjadi wajib LHKPN) untuk menyampaikan LHKASN kepada pimpinan instansi pemerintah masing-masing. Kebijakan ini dilandasi upaya untuk membangun integritas ASN, sebagai bentuk transparansi ASN serta untuk melakukan pencegahan dan pemberantasan KKN.

Kapan LHKASN harus disampaikan oleh pegawai ASN? Bagi pegawai ASN daerah, LHKASN wajib dilaporkan pertama kali selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah kebijakan tentang wajib LHKASN ditetapkan oleh Bupati/Walikota. Setelah itu, setiap kali diangkat dalam jabatan baru, mutasi atau promosi, wajib menyampaikan lagi LHKASN selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah diangkat dalam jabatan. Demikian juga setelah berhenti dari



jabatan, wajib menyampaikan LHKASN selambatnya 1 (satu) bulan setelah pemberhentian dari jabatan.

Selanjutnya Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) di daerah yang dalam hal ini adalah Inspektorat, melakukan monitoring kepatuhan penyampaian LHKASN oleh wajib lapor kepada Pimpinan Instansi. Inspektorat juga melakukan verifikasi atas kewajaran LHKASN yang disampaikan. Apabila dari verifikasi yang dilakukan kemudian ditemukan ada indikasi ketidakwajaran data LHKASN, maka Inspektorat melakukan klarifikasi kepada wajib lapor. Jika masih ditemukan indikasi ketidakwajaran dari hasil klarifikasi, Inspektorat menindaklanjuti dengan melakukan pemeriksaan dengan tujuan tertentu.

Bagaimana jika ada wajib lapor LHKASN yang tidak memenuhi kewajiban penyampaian LHKASN? Sesuai Surat Edaran MENPAN dan RB tentang LHKASN, bagi wajib lapor LHKASN yang tidak mematuhi kewajibannya diberikan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan atau dilakukan peninjauan kembali (penundaan/pembatalan) pengangkatan wajib lapor LHKASN dalam jabatan struktural/fungsional. Sanksi sesuai peraturan perundang-undangan juga dijatuhkan kepada pejabat di lingkungan APIP yang membocorkan informasi tentang harta kekayaan ASN.

Apa saja yang harus dilaporkan tiap pegawai ASN dalam LHKASN? LHKASN merupakan daftar seluruh harta kekayaan ASN beserta pasangan (isteri/suami) dan anak yang masih menjadi tanggungan yang dituangkan dalam formulir LHKASN yang telah ditetapkan MENPAN dan RB.

Formulir LHKPN secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi 3 jenis data isian. Diawali dengan identitas data pribadi pegawai ASN yang harus diisi seperti nama lengkap, NPWP, nomor KTP, jenis kelamin, tempat tanggal lahir, agama, status perkawinan, NIP, pangkat, jabatan, unit kerja, alamat kantor dan rumah, serta nomor telpon dan kode pos.

Selanjutnya pada kelompok isian kedua adalah tentang harta kekayaan pegawai ASN. Dimulai dari harta tidak bergerak. Yang dimaksud harta tidak bergerak adalah harta berupa tanah dan bangunan yang didukung bukti kepemilikan. Data yang diisikan adalah menyangkut jenisnya apakah tanah, tanah dan bangunan, luasnya tanah/bangunan, atas nama kepemilikannya, harga perolehan waktu pembelian, dan NJOP saat pelaporan.

Harta kekayaan berikutnya adalah harta bergerak yang dibedakan antara alat transportasi seperti pesawat udara, kapal laut, mobil, sepeda motor dan mesin lainnya; harta bergerak berupa peternakan, perikanan, perkebunan, pertanian, kehutanan, pertambangan, dan usaha lainnya; serta harta bergerak berupa logam mulia, batu mulia, barang seni dan antik, dan benda bergerak lainnya.

Harta berupa surat berharga adalah harta kekayaan ASN yang juga harus dilaporkan sesuai formulir. Surat berharga yang harus dilaporkan diantaranya adalah saham, reksadana dan lain sebagainya yang dinilai

berdasarkan harga perolehan saat membeli. Selanjutnya adalah isian tentang harta berupa uang tunai, deposito, giro, tabungan dan kas lainnya yang harus dilaporkan. Diisikan pula atas nama siapa dan bagaimana hubungan keluarga dengan pegawai ASN, nama bank, nomor rekening, hingga saldo saat pelaporan.

Yang terakhir harus dilaporkan pada kelompok harta bergerak adalah harta berupa piutang dan hutang baik berupa barang maupun berupa uang. Piutang menyangkut barang atau uang yang akan diterima pegawai ASN dimasa yang akan datang. Sedangkan hutang adalah barang atau uang yang harus dibayar di masa yang akan datang berdasarkan kesepakatan.

Kelompok isian ketiga adalah tentang penghasilan pegawai ASN yang dibedakan menjadi penghasilan dari jabatan, penghasilan dari profesi/keahlian, penghasilan dari usaha lainnya, dan penghasilan dari hibah/lainnya. Yang harus diisikan pada kolom penghasilan dari jabatan adalah penghasilan dari gaji dan tunjangan. Sedangkan penghasilan dari profesi/keahlian adalah penghasilan lain yang diperoleh dari jabatan seperti honor narasumber, honor kegiatan/tim. Yang dimaksud penghasilan dari usaha lainnya adalah penghasilan lain yang berasal dari kegiatan di luar jabatan seperti pendapatan dari sewa. Harta warisan, pemberian dan lainnya yang sejenis dilaporkan pada kolom isian penghasilan dari hibah lainnya. Seluruh penghasilan yang dilaporkan adalah penghasilan dalam kurun waktu 1 tahun.

Di samping penghasilan, pegawai ASN juga harus melaporkan pengeluaran rutin dan pengeluaran lainnya selama 1 tahun. Pengeluaran rutin yang dilaporkan diantaranya adalah pengeluaran rumah tangga rutin seperti biaya listrik, air, transportasi, makan dan biaya hidup lainnya. Sedangkan pengeluaran lainnya diisi dengan perkiraan pengeluaran seperti rekreasi, asuransi, pengobatan dan lainnya.

Bagaimana, tidak ada yang sulit bukan untuk mengisi formulir dan menyampaikan LHKASN? Mari kita patuhi wajib penyampaian LHKASN ini setelah kita isi formulirnya secara jujur sebagai bentuk transparansi kita selaku pegawai ASN yang berintegritas. (tw)

LHKPN DAN LHKASN		
URAIAN	LHKPN	LHKASN
SUBYEK	Pejabat Negara dan pejabat strategis serta potensial/rawan KKN	seluruh ASN selain yang berkewajiban LHKPN
TUJUAN PENYAMPAIAN	KPK	Pimpinan Organisasi Melalui APIP
Pengelolaan	KPK	APIP
LAMPIRAN BUKTI	Wajib melampirkan bukti	Tidak wajib melampirkan bukti
WAKTU PENYAMPAIAN	2 (dua) bulan setelah menjabat atau berhenti dari jabatan	1 (satu) bulan setelah menjabat atau berhenti dari jabatan

e-PUPNS 2015

Pastikan Anda Mendaftar!

Diawali dengan terbitnya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada pasal 127 ayat 3 diamanatkan bahwa untuk menjamin keterpaduan dan akurasi data dalam Sistem Informasi ASN, setiap instansi Pemerintah wajib memutakhirkan data secara berkala dan menyampaikannya kepada BKN (Badan Kepegawaian Negara).



Oleh: Annas Wahyu Purwanto, M.T.

Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil Elektronik (e-PUPNS) merupakan kegiatan pemutakhiran data PNS yang dilakukan secara online dan dilaksanakan mulai 01 September 2015 sampai dengan 31 Desember 2015. Proses pemutakhiran data CPNS/PNS, dimulai dengan melakukan pemeriksaan data yang tersedia dalam database SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) BKN dan selanjutnya PNS, melakukan perbaikan data yang tidak sesuai serta menambahkan/melengkapi data yang belum lengkap di database SAPK.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak melaksanakan e-PUPNS 2015 maka data PNS yang bersangkutan tidak tercatat dalam database ASN Nasional di BKN yang akan memberikan konsekuensi tidak akan mendapatkan layanan kepegawaian oleh BKN dan bahkan dinyatakan berhenti/pensiun.

Dasar hukum e-PUPNS 2015

1. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Perka BKN No. 19 Tahun 2015 tentang Pedoman Pelaksanaan Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil Secara Elektronik Tahun 2015

3. Surat Edaran Kepala BKN No. K 26-30/V 77-4/99 Tahun 2015 tentang Implementasi e-PUPNS

Beberapa hal yang melatarbelakangi perlunya dilaksanakan e-PUPNS 2015

1. PUPNS terakhir kali dilaksanakan tahun 2003, padahal PUPNS perlu secara periodik dilaksanakan setiap 10 tahun sekali.
2. Membangun fungsi monitoring dan evaluasi data kepegawaian untuk meningkatkan dan memelihara akurasi data.
3. Membangun kepedulian dan kepemilikan (*sense of awareness/ownership*) ASN terhadap data kepegawaiannya.
4. Menata ulang Sistem Informasi Kepegawaian sesuai amanat UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
5. Dinamika perubahan organisasi dan pemekaran wilayah (sekup nasional), serta adanya perubahan dalam manajemen kepegawaian termasuk di dalamnya manajemen ASN.
6. Kebutuhan spesifik data (data welfare ASN seperti data perumahan, kesehatan, asuransi, pendidikan, dsb)

Siapa Saja Yang Wajib Melaksanakan e-PUPNS 2015?

e-PUPNS 2015 wajib diikuti oleh seluruh Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)/Pegawai Negeri Sipil (PNS) Republik Indonesia baik yang aktif bertugas, tugas belajar, cuti, dsb sampai dengan Batas Usia Pensiun 01 September 2015.

Cakupan data PUPNS

1. Data Utama
2. Data Posisi
3. Data Riwayat
 - a. Golongan
 - b. Pendidikan
 - c. Diklat Struktural
 - d. Diklat Fungsional
 - e. Jabatan
 - f. Keluarga
4. Data Sosial Ekonomi PNS
 - a. Pendidikan Anak
 - b. Perumahan
5. Data Guru (bagi Guru)
6. Data Dokter (bagi Dokter)
7. Data Lainnya
 - a. BPJS Kesehatan
 - b. Bapertarum PNS
 - c. Kartu Pegawai Elektronik

Bagaimana caranya untuk mengikuti e-PUPNS 2015?

Mulai 01 September 2015 sampai dengan 31 Desember 2015 dengan mengakses melalui internet alamat e-PUPNS 2015 di <http://pupns.bkn.go.id> yang dapat dilakukan menggunakan web browser pada smartphone, komputer tablet, laptop maupun komputer desktop dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pendaftaran e-PUPNS 2015 dengan klik tombol Daftar
2. Cetak Nomor Bukti Pendaftaran
3. Cek status persetujuan pendaftaran dari masing-masing verifikasi SKPD dengan tombol Cek Status

4. Masuk ke dalam sistem e-PUPNS 2015 jika pendaftaran sudah disetujui oleh verifikasi SKPD, gunakan Nomor Registrasi dan Kata Kunci (password) yang telah dibuat pada proses pendaftaran
5. Perbaiki data yang belum sesuai, serta lengkapi data riwayat. Klik tombol Simpan untuk menyimpan data
6. Pastikan data sudah dicek seluruhnya, jika sudah yakin, lalu kirim data secara elektronik dengan klik tombol Kirim kemudian cetak data dengan klik tombol Cetak.
7. Lampirkan dokumen yang sah sebagai bukti pendukung dan persyaratan untuk data yang diusulkan untuk diperbaiki kepada petugas verifikasi di masing-masing SKPD

Pusat Informasi e-PUPNS 2015

Jika dalam pelaksanaan e-PUPNS 2015 mengalami kendala, dapat menghubungi pusat informasi:

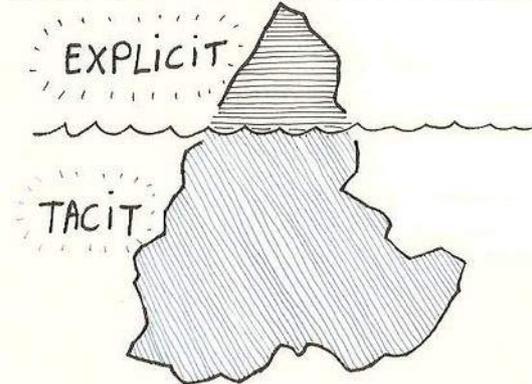
1. Diskusi/Tanya Jawab: Group Facebook FORUM KEPEGAWAIAN PEMKAB CILACAP
2. Email: satgaspupns2015@gmail.com
3. Helpdesk: <http://pupns.bkn.go.id/helpdesk>.

e-PUPNS 2015 wajib diikuti oleh seluruh Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)/ Pegawai Negeri Sipil (PNS) Republik Indonesia baik yang aktif bertugas, tugas belajar, cuti, dsb sampai dengan Batas Usia Pensiun 01 September 2015.



Ikujiro Nonaka dalam bukunya, *The Knowledge Creating-Company* menceritakan kisah sukses Perusahaan Matsushita Electric dalam membuat peralatan dapur yaitu mesin pembuat roti. Waktu itu, Matsushita Electric menemui kesulitan dalam mengembangkan mesin tersebut, yaitu roti yang dibuat selalu saja gosong di luar dan mentah di dalam, para *engineernya* sudah berupaya dengan berbagai macam konfigurasi dan *part* untuk membuat roti yang dihasilkan sempurna seperti roti buatan para koki, namun tetap saja gagal. Akhirnya Ikuko Tanaka, seorang software engineer dari Matsushita Electric mempunyai ide cemerlang untuk magang kepada koki pembuat roti secara langsung di Osaka International Hotel. Dia dibimbing langsung oleh koki pembuat roti ternama untuk belajar bagaimana meracik adonan tersebut sampai dengan memanggang roti sampai jadi.

KNOWLEDGE AS AN ICEBERG!



orang lain. Perbedaan *Tacit Knowledge* dan *Explicit Knowledge* ada pada formula *knowledge*. *Tacit Knowledge* sifatnya sangat personal, sulit diformulasikan sehingga sulit untuk dikomunikasikan dan ditransfer kepada orang lain. Sedangkan *Explicit Knowledge* dapat diungkapkan dengan kata-kata dan angka, terformulasi dalam bentuk data, rumus, spesifikasi, mudah disimpan, disebarluaskan, digandakan dan dipelajari.

Hal ini menjadi masalah dalam suatu organisasi jika pengetahuan maupun *best practice* di bidang

TACIT KNOWLEDGE

Oleh: Annas Wahyu Purwanto, M.T.

Seleasai magang, dia presentasikan kepada seluruh tim *engineer* pengembangan mesin pembuat roti. Kemudian para *engineer* menerjemahkan ilmu yang didapat oleh Ikuko Tanaka ke dalam *engineering* mesin pembuat roti yang akhirnya menghasilkan mesin pembuat roti yang sempurna dan sukses memecahkan rekor penjualan alat rumah tangga pada saat itu.

Dari cerita di atas, dapat disarikan bahwa ada pengetahuan yang terputus antara ilmu membuat roti dengan ilmu *engineering*. Ilmu dalam membuat roti yang dimiliki oleh sang koki adalah *Tacit Knowledge* yang susah dipelajari dalam bentuk *literature* dan ilmu *engineering* adalah *Explicit Knowledge* yang dapat dipelajari dari *literature*. Diperlukan transfer ilmu dari *Tacit Knowledge* (cara membuat roti) ke dalam *Explicit Knowledge* (prosedur pembuatan roti menggunakan mesin) untuk menghasilkan mesin pembuat roti yang bagus, namun transfer *knowledge* ini tidak mudah, sang *software engineer* harus magang dahulu dan dibimbing secara langsung oleh koki yang ahli dalam membuat roti, barulah dia bisa menerjemahkan cara membuat roti – *Tacit Knowledge* – ke dalam *engineering* mesin pembuat roti – *Explicit Knowledge* –.

Istilah *Tacit Knowledge* pertama kali dikemukakan oleh Michael Polanyi (1966), seorang ahli kimia yang kemudian menjadi seorang filsuf. Polanyi mengemukakan bahwa kita seringkali mengetahui tentang banyak hal namun tidak dapat mentransfer pengetahuan kita kepada

pekerjaan tertentu melekat kepada masing-masing orang, jika orang tersebut pindah ke divisi lain atau keluar dari pekerjaannya, pengetahuan yang sudah dibangun bertahun-tahun akan ikut hilang mengikuti pindahannya orang tersebut, hal ini menimbulkan kerugian bagi organisasi, organisasi harus memulai dari awal lagi mendidik orang yang baru dan begitu seterusnya.

Mengapa *Tacit Knowledge* begitu susah untuk ditransfer kepada orang lain? Berikut beberapa contoh *Tacit Knowledge* yang ada di sekitar kita:

1. Bersepeda
Kebanyakan orang mampu mengendarai sepeda, namun tidak ada buku yang secara khusus menjelaskan cara-cara mengendarai sepeda. Kemampuan bersepeda didapat dari latihan yang dilakukan secara kontinyu dengan dibimbing oleh orang yang sudah dapat bersepeda sebelumnya, tidak ada cara-cara berlatih bersepeda yang dapat dituangkan dalam sebuah tulisan. Transfer pengetahuan bersepeda dari orang yang mahir bersepeda dilakukan secara langsung tanpa dapat dituangkan dalam sebuah modul atau tutorial.
2. Kemampuan Berbahasa
Memang ada pelajaran Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Jawa dan lainnya yang dapat dipelajari di sekolah. Namun kemampuan untuk melakukan *conversation* tidak serta merta dapat dilakukan dengan mempelajari buku, kemampuan berbahasa di dapat dengan berlatih

secara terus menerus (praktek) dan akhirnya menjadi mahir. Tanpa merendahkan pendidikan seorang TKI yang bekerja di luar negeri, mereka karena terbiasa menggunakan bahasa asing, lambat laun mereka mahir berbahasa asing tanpa melalui jalur pendidikan formal.

3. Kemampuan Berinovasi

Berinovasi bagi sebagian orang adalah pekerjaan yang sangat susah. Namun bagi sebagian lainnya, tanpa perlu mengeluarkan usaha ekstra, sebuah inovasi dapat terlahir dengan mudah. Hal ini dapat terjadi karena latar belakang pengetahuan yang dibangun sedikit demi sedikit selama bertahun-tahun membentuk pola pikir inovatif, pola pikir ini tidak dapat ditransfer dengan mudah kepada orang lain.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut saya bukanlah dilahirkan, namun dibentuk secara terus menerus oleh lingkungannya. Seorang yang berjiwa pemimpin pasti sudah mengalami berbagai kondisi lingkungan yang beraneka ragam yang akhirnya membentuk pribadi seorang pemimpin selama bertahun-tahun. Banyak buku-buku yang membahas bagaimana menjadi pemimpin ideal, tiga empat buku leadership dibaca habis, tidak serta merta orang tersebut menjadi seorang pemimpin ideal, proses yang panjang dengan tempaan factor lingkungan dan orang-orang disekitarnya yang dapat menjadikan seseorang menjadi pemimpin.

5. Jiwa Seni

Seorang pelukis hanya dapat menjelaskan teori-teori tentang warna kepada murid-muridnya, namun kemampuan bagaimana cara untuk menghasilkan lukisan yang indah perlu diasah oleh masing-masing individu dengan bimbingan gurunya dan inspirasi dari lingkungannya secara terus menerus dan mungkin memakan waktu bertahun-tahun untuk menjadi pelukis handal.

6. Kemampuan Menjual (Sales)

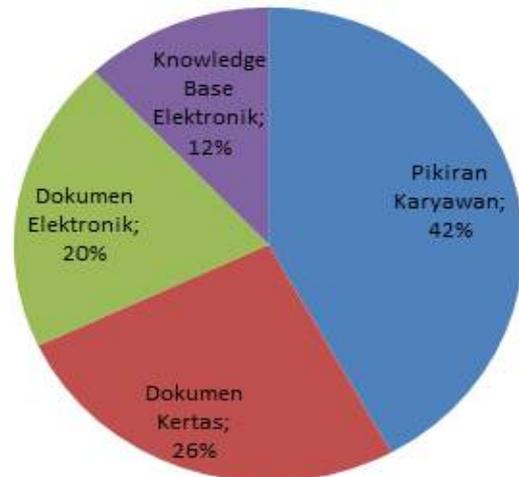
Menjadi agen penjual sering kali menjadi pekerjaan yang teramat sulit bagi kebanyakan orang, namun ada saja orang yang begitu mudah mendapatkan konsumen dengan kemampuannya berbicara, bahasa tubuhnya, cara meyakinkan calon konsumennya, dsb. Hal ini mungkin banyak teori yang mengajarkan bagaimana sukses menjual, namun kemampuan menjual adalah proses yang didapat dari latihan secara terus menerus sehingga seseorang mendapatkan cara terbaik (bagi dirinya dan belum tentu berlaku bagi orang lain) untuk meyakinkan calon konsumen.

7. Humor

Mengapa seorang tukul arwana dapat membuat orang tertawa yang hanya membawakan humor yang sederhana, begitulah *Tacit Knowledge* yang dimiliki oleh Tukul Arwana.

Pada saat ini, aset terpenting sebuah organisasi adalah knowledge, bukan bangunan, bukan kendaraan. Menurut Nonaka dan Takeuchi (1995), keberhasilan perusahaan di Jepang ditentukan oleh keterampilan dalam menciptakan dan memanage pengetahuan yang ada dalam organisasinya. Menurut riset Delphi Group tentang

Struktur Knowledge dalam sebuah organisasi, dijelaskan dalam grafik berikut:



Grafik 1. Struktur Knowledge Dalam Suatu Organisasi Menurut Riset Delphi Group

Dalam suatu organisasi, *tacit knowledge* perlu dijadikan *explicit knowledge* agar pengetahuan-pengetahuan tersebut dapat menjadi aset organisasi, bukan milik perseorangan. Memang tidak semua *tacit knowledge* dapat di-*explicit*-kan, paling tidak ada empat langkah yang dapat dilakukan menciptakan *explicit knowledge* baru dari sebuah *tacit knowledge*:

1. Sosialisasi

Istilah sosialisasi di sini adalah kegiatan berbagi *tacit knowledge* antar individu dengan cara seperti tinggal bersama, meluangkan waktu bersama, - membuat roti bersama -, bukan melalui tulisan atau verbal. Dengan sosialisasi ini, "si murid" dapat mempelajari *tacit knowledge* secara lebih detail dari "sang guru" karena memang ada pelajaran yang tidak dapat disampaikan dalam bentuk kata-kata maupun tulisan.

2. Eksternalisasi

Eksternalisasi adalah menyajikan *tacit knowledge* ke dalam bentuk yang lebih umum yang dapat dipahami oleh kebanyakan orang. Praktek eksternalisasi ini yaitu (i) konversi dari *tacit ke explicit* seperti dibuat dialog; dan (ii) menerjemahkan *tacit knowledge* dari ahlinya ke dalam bentuk yang lebih dapat dipahami secara umum dalam bentuk dokumen, modul, dsb.

3. Kombinasi

Kombinasi adalah mengkonversi *explicit knowledge* ke dalam kumpulan *explicit knowledge* yang lebih kompleks. Fase kombinasi dapat terdiri dari tiga tahap berikut: (i) Pengumpulan dan penyatuan *explicit knowledge* baru yang dalam tahapan ini termasuk pengumpulan data eksternal kemudian data-data tersebut dikombinasikan. (ii) Pengolahan *explicit knowledge* sehingga lebih mudah dimanfaatkan kembali seperti dalam bentuk Rencana Strategis, Laporan, dll.

4. Internalisasi

Internalisasi *explicit knowledge* yang baru ke dalam nilai-nilai organisasi sebagai sebuah aset.

Berkomitmen kepegawaian

Drs. HEROE HARJANTO, MM



Dewasa ini, organisasi swasta maupun pemerintah sama-sama bergerak pada arus globalisasi. Dalam menjalankan proses bisnisnya, mayoritas menggunakan teknologi informasi. Dengan teknologi informasi dan komunikasi dapat membuat sistem kerja menjadi lebih cepat sehingga output yang dihasilkan lebih efektif dan akurat. Apalagi dalam pengambilan keputusan yang memerlukan referensi hasil olahan data yang besar dan tersebar, hal ini perlu didukung dengan database yang terintegrasi yang memungkinkan pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan data yang valid.

Selain itu, banjirnya informasi dari berbagai media membuat orang untuk cenderung membandingkan pelayanan di instansi yang satu dengan instansi yang lain. Semenjak menjabat dan berkiprah dalam manajemen kepegawaian, Kepala BKD Cilacap Drs. Heroe Harjanto, M.M., menyadari hal tersebut, karenanya komitmen untuk mewujudkan pelayanan kepegawaian secara prima juga dikembangkan melalui program layanan yang bergerak maju seiring modernisasi yang ada.

Dengan latar belakang pendidikan Tata Praja dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Drs. Heroe Harjanto, M.M., berpendapat bahwa mengubah mindset pelayanan tradisional ke elektronik merupakan salah satu dari pengembangan sistem manajemen kepegawaian. Hal

mewujudkan layanan berbasis IT

Profil Kepala BKD

Nama

Drs. Heroe Harjanto, M.M.

Tanggal Lahir

07 Maret 1962

Pendidikan

Program Studi Tatapraja Jurusan Ilmu Pemerintahan IIP (1993)
Pasca Sarjana Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (1998) STIE Mitra Indonesia Yogyakarta.

Diklat

Diklat Struktural Adum tahun 1995
Adumla tahun 1997 Sepama tahun 2002
Diklatpim Tingkat II tahun 2011.

Diklat teknis

Pelatihan Pengelolaan LH,
Pemantapan Tugas Camat,
Manajemen Kepemimpinan,
Manajemen Pemerintahan, dll.

Tugas dan karir

PJS MPPP Kec. Kawunganten (1989 - 1994)
Sekcam Cipari (1994 - 1999)
Sekcam Maos (1999 - 2001)
Plt. Camat Sidareja (2001 - 2002)
Camat Majenang (2002 - 2007)
Camat Karangpucung (2007 - 2010)
Kepala Bapermades (2010-2011)
Kepala Bapermas PP PA KB (2011 - 2013)
Kepala BKD (2013 s/d sekarang)

Istri

Arida Puji Hastuti, S.P, M.M.

Putera/Puteri

Indra Pamungkas
Algiifarry Izza Khalifa
Nugrahaeny Eka Prasetya N.
Ata Bayanaka

ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan sistem administrasi kepegawaian, mengembangkan database PNS yang memiliki tingkat otentikasi dan identifikasi tinggi sehingga menghasilkan data dan informasi yang akurat, meningkatkan pembinaan dan ketertiban administrasi PNS, mempersingkat birokrasi kepegawaian dan meningkatkan pelayanan publik di bidang kepegawaian.

Di bawah kepemimpinan beliau, BKD memiliki komitmen memajukan layanan kepegawaian yang visioner dan berorientasi teknologi informasi. Visi menjadi penyelenggara manajemen kepegawaian daerah yang professional diimplemetasikan dengan mempersiapkan tiga perangkat yaitu kemampuan sumber daya manusia (PNS), kemampuan sumber pembiayaan pembangunan dan tersedianya perangkat yang efektif dan efisien. Aparatur pemerintah daerah dituntut kemampuannya secara profesional, mampu sebagai pelaksana kebijakan dan membentuk birokrasi ke arah yang semakin prima, serta menyatukan komitmen seluruh jajaran birokrasi pemerintah daerah sehingga beliau ingin *reform mindset* mentalitas dari Pangreh Praja menjadi Pamong Praja.

Beliau mengungkapkan bahwa kedudukan sumber daya manusia menjadi faktor determinan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak terkecuali organisasi pemerintahan. Konsep tata pemerintahan yang baik (*good governance*) sebuah model pengelolaan pemerintahan yang melibatkan lembaga di luar pemerintahan terutama pasar dan masyarakat sipil (*civil society*), menuntut profesionalisme aparatur sehingga interaksi ketiganya dapat berjalan secara dinamis agar dapat terwujud program pembangunan berkelanjutan. Dengan upaya untuk merealisasikan hal tersebut, misi kerja BKD pun dijalankan dengan tahapan pelaksanaan yang bertujuan :

1. Mewujudkan Perencanaan dan Penataan Pegawai sesuai kompetensinya.
2. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian.
3. Mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya pegawai.
4. Mengembangkan pola pembinaan pegawai.
5. Meningkatkan pelayanan kepegawaian.

E-Simpeg sebuah *Grand Strategy*

Dalam setiap pelayanan di BKD Kabupaten Cilacap, hal kecil yang sangat penting adalah data. Tak dipungkiri, keberadaan data menjadi bagian yang krusial dalam setiap program dan kegiatan. Segala hal yang berkaitan dengan pelayanan kepegawaian yang merupakan tugas pokok BKD Cilacap mau tidak mau harus menggunakan data pegawai.

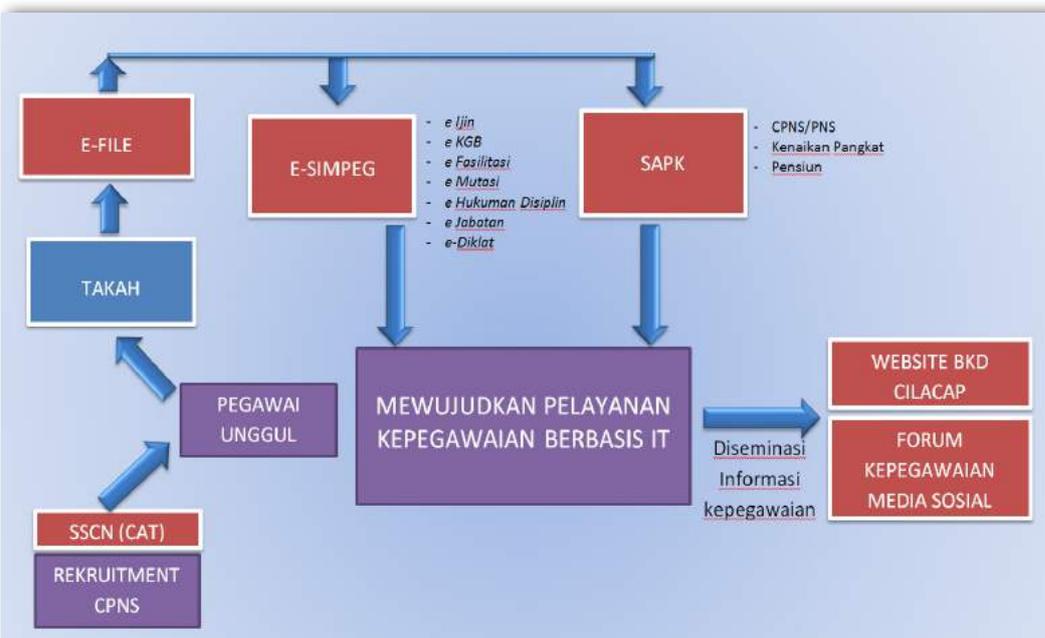
Kepala BKD menganggap bahwa pembangunan data merupakan titik awal sebuah kebijakan akan diimplementasikan. Dalam manajemen data pegawai, suatu sistem informasi yang baik juga harus dipikirkan secara matang dan diwujudkan dengan komitmen yang tinggi. Mengapa data pegawai sedemikian penting? Karena pegawai merupakan sumber daya manusia yang perlu dikelola secara rinci, menyangkut anggaran, seleksi, pembinaan karier, sistem penggajian, pengelolaan kompetensi, diklat, sampai dengan pemberhentian.

Drs. Heroe Harjanto, M.M., selama mengembangkan karier sebagai PNS di pemerintahan daerah dan berpengalaman dalam pelayanan masyarakat, tahu persis bahwa membangun suatu sistem manajemen data bukan hanya membangun infrastruktur *hardware* dan *software* saja, tapi juga harus membangun prosedur, pengembangan sumber daya manusia dengan berlandaskan pada kebijakan dan peraturan yang berlaku. Di BKD Cilacap, data kepegawaian musti didistribusikan secara dinamis, setiap dinas atau SKPD diharapkan dapat membentuk jaringan kerja yang saling terintegrasi.

Untuk menjamin keterpaduan dan akurasi data dalam Sistem Informasi ASN, UU ASN (Undang-undang Aparatur Sipil Negara) pada pasal 127 ayat (3) mengamanatkan bahwa setiap Instansi Pemerintah wajib memutakhirkan data aparatur secara berkala dan menyampaikannya kepada BKN. Karena sifatnya wajib, maka Pemerintah Kabupaten Cilacap pun harus melaksanakan pemutakhiran data pegawai setiap saat. Dari kebijakan tersebut, Drs. Heroe Harjanto, M.M., memandang penting untuk memenuhi kewajiban BKD selaku instansi pembina kepegawaian di pemerintah daerah. Penyajian data dan informasi kepegawaian dituntut cepat untuk dapat digunakan secara optimal. Namun, bukan hanya masalah data dan informasi semata, semua itu harus berjalan secara kontinyu atau terus menerus.

Beliau memandang perlu menyelaraskan layanan kepegawaian dengan BKD Propinsi maupun BKN dengan menggunakan Sistem

DESIGN IMPLEMENTASI TI DALAM PELAYANAN KEPEGAWAIAN



Informasi Kepegawaian (SIMPEG dan SAPK). Untuk mendukung program tersebut, BKD Cilacap secara bertahap membangun aplikasi SIMPEG online. Program ini *tan keno ora* harus disiapkan dengan matang, sebab jika terlambat saja akan menjadi penghambat kinerja pelayanan bahkan timbul permasalahan, antara lain belum terintegrasinya data PNS satu sama lain mengakibatkan terjadinya duplikasi data yang menyebabkan in-efisiensi dalam penanganan masalah kepegawaian.

Beliau menghendaki bahwa BKD perlu mengembangkan sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) *online* (e-Simpeg) yang menggunakan satu basis data PNS. Pengertian e-Simpeg adalah merupakan Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi antara Badan Kepegawaian Daerah Propinsi dengan BKD Kabupaten; BKD Kabupaten Cilacap dengan SKPD se-Kabupaten Cilacap.

E-Simpeg merupakan aplikasi *web based*, sehingga masing-masing operator atau petugas kepegawaian di masing-masing SKPD dapat mengakses secara *online* dengan jaringan internet. Dengan sistem ini akan diketahui kompetensi seorang pegawai melalui profil yang dimilikinya, data kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, pensiun dan lain sebagainya.

E-Simpeg dibangun dengan teknologi berbasis web (*web based application*). Aplikasi berbasis web ini sudah memiliki *standar operating procedures* melalui panduan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa BKD berupaya agar setiap user di SKPD dapat dengan mudah memahami dan mengoperasikan aplikasi dengan baik. Fungsi e-Simpeg diantaranya adalah :

a. Sebagai bahan perencanaan,

pembinaan, pengembangan dan pengambilan kebijakan manajemen kepegawaian.

- b. Sebagai standarisasi sistem informasi kepegawaian dalam pelayanan kepegawaian, meningkatkan efisiensi dan efektifitas, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.
- c. Penerapan *good governance* serta meningkatkan publik image pemerintah.
- d. Meningkatkan kerjasama antar pengelola kepegawaian SKPD/ unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.
- e. Ruang Lingkupnya adalah Database dan Aplikasi e-Simpeg ini bersifat *unified system*, artinya menggunakan satu database yang aplikasinya bisa diakses oleh semua SKPD/ unit kerja.

Data pegawai yang sudah di-*entry* dalam e-Simpeg telah diperhitungkan faktor keamanannya. Antisipasi pengamanan dan pemeliharaan sepenuhnya menjadi tanggungjawab Pemkab Cilacap sebagai penyedia layanan *website* BKD Kabupaten Cilacap,

karena e-Simpeg berada dalam sub domain Kabupaten Cilacap. Dengan adanya sarana *hardware* dan jaringan */network* yang sudah ada, BKD hanya menyiapkan software atau aplikasi dengan rekayasa web. E-Simpeg ini dapat digunakan kapanpun dan dimanapun tanpa melalui proses penginstalan. Dengan kata lain user tinggal memakai dan tersedia dalam web BKD. Aplikasi ini juga dapat digunakan dengan sistem operasi apa saja, dapat diakses kapan saja dan di mana saja asalkan user memiliki browser dan akses internet.

E-Simpeg sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada seluruh PNS yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap karena pegawai merupakan aset penting penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan pegawai yang baik dalam lingkup kecil akan meningkatkan kinerja pegawai dan dalam lingkup yang lebih besar dan akan membawa perbaikan kinerja pemerintah secara keseluruhan. Pelayanan Kepegawaian merupakan pelayanan jasa yang diberikan oleh BKD Cilacap untuk menunjang jalannya roda pemerintah kabupaten. Di bawah ini diberikan gambaran bagaimana proses pemanfaatan berbagai

E-Simpeg sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada seluruh PNS yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap karena pegawai merupakan aset penting penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan pegawai yang baik dalam lingkup kecil akan meningkatkan kinerja pegawai dan dalam lingkup yang lebih besar dan akan membawa perbaikan kinerja pemerintah secara keseluruhan. Pelayanan Kepegawaian merupakan pelayanan jasa yang diberikan oleh BKD Cilacap untuk menunjang jalannya roda Pemerintah Kabupaten Cilacap.

PROSES PELAYANAN KEPEGAWAIAN MELALUI APLIKASI E-SIMPEG

SKPD/unit kerja lain dalam aplikasi sistem informasi kepegawaian dan juga meningkatkan pelayanan di

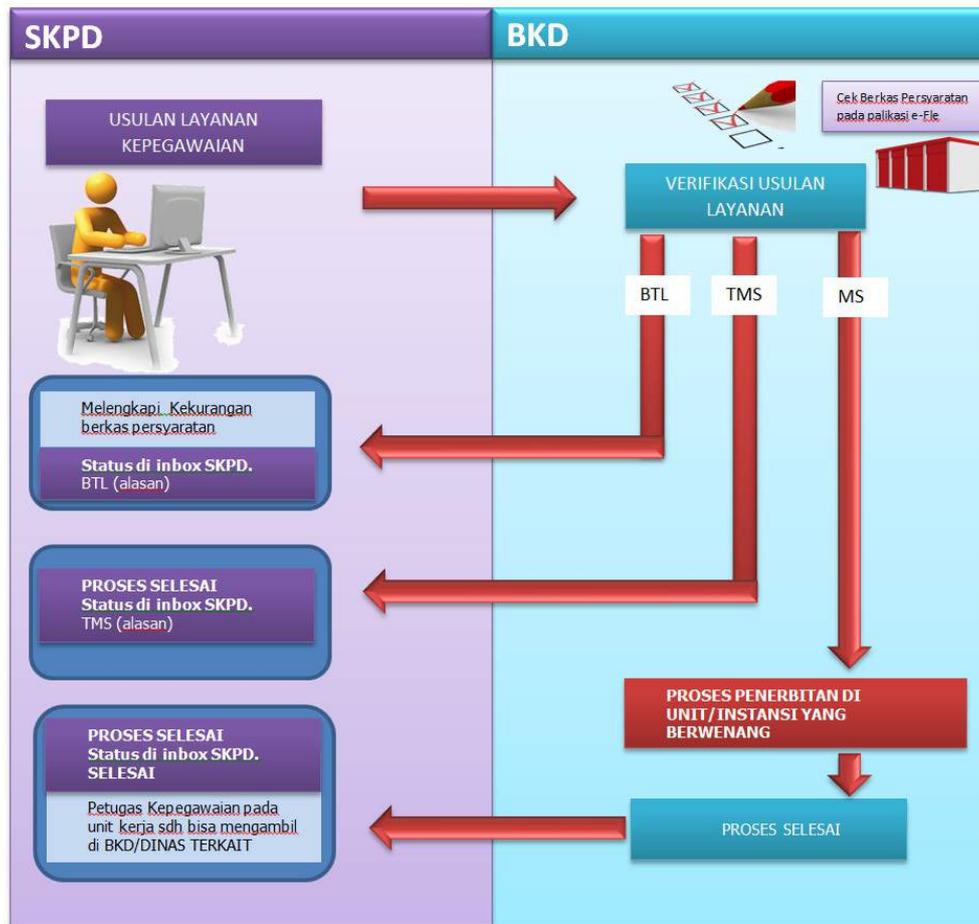
bidang kepegawaian secara transparan dan objektif. Selain itu data Simpeg yang selalu termutakhirkan akan memudahkan pelaporan data ke BKN sesuai amanat UU ASN.

Peningkatan Layanan Kepegawaian

Drs. Heroe Harjanto, M.M., menyadari bahwa bahwa penggunaan teknologi informasi dan komunikasi umumnya akan merubah prosedur kerja sehingga pemanfaatan teknologi ini terlihat radikal, namun dengan pengembangan dan implementasi yang benar, kinerja unit kerja yang didukungnya akan menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Beliau mengedepankan tentang kevalidan data seorang pegawai, dengan data Simpeg valid, maka nantinya semua jenis

layanan kepegawaian baik yang ada di SKPD maupun pelayanan yang penyelesaiannya harus melalui usul ke BKD, prosesnya harus menggunakan aplikasi e-Simpeg. Dengan sistem ini, selain lebih cepat, database pun akan selalu termutakhirkan.

Ada satu lagi program pada manajemen kepegawaian yang selalu ingin diwujudkan Drs. Heroe Harjanto, M.M., yaitu konsep file pegawai elektronik. Pemanfaatan teknologi informasi dalam konsep paperless office selain menjadi komponen penting bagi efektivitas arus informasi juga terkait dengan efisiensi. Kedepannya, beliau memiliki visi pengelolaan kearsipan yang mengarah pada digitalisasi. Arsip – arsip yang tercipta sebagai *by product* dari pelaksanaan tugas dan fungsi akan semakin menumpuk seiring dengan perkembangan pelayanan kepegawaian yang berjalan. Hal ini apabila masih bertumpu pada arsip dalam bentuk tekstual maka akan menimbulkan inefisiensi. Karenanya, pengelolaan dokumen file pegawai di BKD Cilacap yang semula dikelola secara konvensional, sekarang sudah memulai pengelolaan dokumen kepegawaian dalam bentuk digital, yaitu diawali dengan kegiatan pemindaian terhadap 12



Aplikasi yang ada dalam e-Simpeg :

1. e-KGB untuk proses layanan Kenaikan Gaji Berkala.
2. e-Ijin untuk layanan ijin belajar, Ijin Cuti dan Ijin Cerai
3. e-Fasilitasi untuk usulan pembuatan Karis, Karsu, Karpeg dan KPE.
4. e-Mutasi untuk Proses Mutasi Pegawai masuk/ keluar Pemkab Cilacap dan Mutasi dalam/antar SKPD.
5. e-Diklat untuk Pegawai
6. e- Jabatan untuk Pengangkatan dalam Jabatan;
7. e-Hukuman Disiplin untuk penanganan hukuman disiplin PNS

Sementara ini, proses pembangunan e-Simpeg adalah pemutakhirkan data PNS, verifikasi jumlah pegawai setiap unit kerja, pembaruan DUK, dan profil pegawai yang databasenya telah ada sebelumnya dalam aplikasi Simpeg offline. Kepala BKD Cilacap sangat mengharapkan dengan program ini akan dapat mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir serta terintegrasi antara BKD dengan

dokumen pegawai dalam file.

Sesuai Perka BKN Nomor 18 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Tata Naskah Kepegawaian PNS, kegiatan ini merupakan upaya untuk mengatasi masalah pembengkakan tempat penyimpanan berupa ruangan, almari arsip dan sarana penyimpanan lainnya berupa folder. Dalam jangka pendek, digitalisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi penyimpanan dan sarana *back up* dokumen fisik. Tujuan dalam jangka panjang, digitalisasi dokumen kepegawaian diarahkan untuk meningkatkan pelayanan administratif kepegawaian.

Hasil digitalisasi file pegawai ini akan tertampung dalam sebuah Aplikasi e-File yang terintegrasi dengan e-Simpeg dan nantinya akan dipergunakan dalam setiap pelayanan dan penyelenggaraan manajemen ASN yang mengarah pada pelayanan *paperless*, baik dalam hal mutasi, diklat pegawai, kenaikan pangkat, pensiun dan lain-lain, sehingga pelayanan kepegawaian diharapkan akan lebih efisien, cepat dan tepat. Aplikasi ini dianalogikan sebagai bank data arsip pegawai.

Hal lain yang merupakan percepatan efektivitas pelayanan kepegawaian yang dikedepankan oleh Drs. Heroe Harjanto, M.M., adalah upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan ketepatan waktu pelayanan, khususnya proses kenaikan pangkat dan proses pensiun Pegawai Negeri Sipil tepat waktu. Ketepatan ini dapat dilaksanakan dengan mengimplementasikan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan secara berkala memperbaharui data dalam SAPK dan e-Simpeg.

Dengan kenaikan pangkat yang tepat waktu dan tepat sasaran, diharapkan akan meningkatkan kinerja bagi PNS yang bersangkutan, karena dengan kenaikan pangkat yang tepat waktu akan berdampak pada kenaikan gaji pokok, sehingga secara tidak langsung akan berdampak juga terhadap kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

PNS dan TI

Drs. Heroe Harjanto, M.M. menuturkan, sejak diundangkannya UU ASN, manajemen kepegawaian tak lepas dari penggunaan internet. Proses penyusunan formasi dan pemetaan pegawai menggunakan aplikasi e-Formasi, pendaftaran CPNS menggunakan sistem online pada situs Panselnas dan aplikasi SSCN, pengangkatan menjadi CPNS yang menggunakan aplikasi SAPK, kenaikan pangkat, pengisian posisi jabatan pimpinan tinggi, dan yang terbaru adalah e-PUPNS.

Untuk memperoleh data PNS secara akurat dan terintegrasi dalam pengembangan sistem informasi kepegawaian ASN harus melakukan pendataan ulang PNS (e-PUPNS). PNS dituntut memiliki kepedulian data pribadi karena pengisian data dilakukan secara online pada situs web e-PUPNS. Untuk itu setiap pegawai mau tidak mau harus memiliki akun email atau surel (surat elektronik). Bagi PNS yang tidak mengikuti e-PUPNS 2015 akan mendapatkan sanksi tegas yakni tidak tercatat dalam database ASN nasional di BKN. Sebagai konsekuensinya, PNS itu tidak akan mendapatkan layanan kepegawaian dan dinyatakan berhenti atau pensiun

ASN merupakan kader yang dipersiapkan untuk calon pengganti pemimpin secara berjenjang dalam birokrasi pemerintahan. Oleh sebab itu sebagai calon pemimpin masa depan diharapkan bisa menguasai teknologi informasi. Beliau menginginkan agar setiap pegawai memiliki minat dan orientasi yang cukup tinggi terhadap TI. Dengan penerapan TI tersebut banyak manfaat yang dapat diraih misalnya adalah :

1. Efisien waktu.
2. Manajemen pelayanan lebih baik.
3. Kenyamanan kerja lebih baik. Aspek ini menekankan pada pola komunikasi yang cepat dan akurat dapat diwujudkan, sehingga bisa mengurangi kesalahpahaman.
4. Mendukung terjadinya keputusan yang lebih baik.
5. Manajemen lebih terkendali.
6. Membaiknya citra organisasi. Dengan semakin baiknya manajemen dan pelayanan yang diakibatkan dengan berbagai penyajian informasi yang akurat dan cepat maka akan memberikan nilai positif bagi pihak manapun.

Kepala BKD mengungkapkan seorang pegawai tentunya harus mahir menggunakan komputer. Baik itu untuk mengolah kata (*microsoft word*), pengolah angka (*microsoft excel*), internet dan sistem informasi. Seorang user e-Simpeg misalnya, dipilih karena ia mahir menggunakan komputer. Komunikasi antar user dan admin pun dilakukan dalam jejaring sosial. Hal ini mengharuskan pegawai akrab dengan teknologi dan internet, yang dimaksudkan sebagai upaya timbal balik dalam layanan publik bahwa data dan informasi tidak hanya sekedar di sampaikan secara sepihak. Dalam konteks ini, ada semacam proses interaksi antara pihak pemberi dan penerima yang dapat dinikmati publik melalui sistem *online*.

RAKOR KEPEGAWAIAN TAHUN 2015

Rapat Koordinasi Bidang Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap Tahun 2015 telah diselenggarakan sebanyak 6 (enam) kali. Bertempat di Aula UPT Disdikpora Kecamatan Cilacap Selatan menjadi pembuka rangkaian kegiatan ini pada hari Selasa, 19 Mei 2015. Berlanjut di Kecamatan Jeruklegi pada tanggal 21 Mei 2015, di Kecamatan Adipala pada tanggal 26 Mei 2015, di Kecamatan Kedungreja pada tanggal 28 Mei 2015, di Kecamatan Majenang pada tanggal 4 Juni 2015 dan di Aula BKD Kabupaten Cilacap pada tanggal 9 Juni 2015.

Tidak kurang dari 360 orang peserta ikut berpartisipasi dalam kegiatan Rakor Bidang Kepegawaian tersebut, Mulai dari Kepala Sekolah tingkat SD, SMP, SMA, SMK, Kepala UPT hingga Pejabat eselon III. Tujuan dari penyelenggaraan Rakor Bidang Kepegawaian adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pengelola kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, mengetahui permasalahan teknis berkenaan dengan kepegawaian dan menyamakan persepsi dalam menyelesaikan permasalahan kepegawaian antara pengelola kepegawaian di seluruh SKPD sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Diharapkan setiap pengelola kepegawaian di SKPD mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan kepegawaian dengan cepat dan tepat.

Rakor Kepegawaian tahun ini mengambil tema "Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)" yang dipaparkan oleh 2 tim. Tim 1 dari BKD Kabupaten Cilacap, terdiri dari Toto Widiyanto, S.Psi Sekretaris BKD Kabupaten Cilacap, Khamidun SH., Kepala Bidang Pengembangan Pegawai, Pranyata, SE. Kepala Bidang Mutasi, Mulyoto, S.Sos., M.Si. Kepala Bidang Informasi dan Pelayanan Kepegawaian dan Handari, S.Sos M.Si. Kepala Bidang Pembinaan dan Pendayagunaan Aparatur. Tim ini menyampaikan materi rakor bidang kepegawaian di 5 eks distrik Kabupaten Cilacap. Sedangkan tim 2 dipimpin langsung oleh Ir. Agustinus Widodo, Irban Wilayah III Inspektorat Propinsi Jawa Tengah menyampaikan materi di Aula BKD Cilacap.

Dengan terbitnya Surat Edaran Menpan dan RB Nomor 1 Tahun 2015 tentang Kewajiban Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) di Lingkungan Instansi Pemerintah menjadi alasan dipilihnya LHKASN menjadi tema utama rakor bidang kepegawaian tahun ini.

Ada beberapa faktor yang melatarbelakangi surat edaran tersebut diantaranya adalah sebagai pencegahan

korupsi, kolusi dan nepotisme, sebagai pencegahan penyalahgunaan wewenang, bentuk transparansi aparat sipil negara dan sebagai penguatan integritas aparatur. Lalu siapa saja yang menjadi wajib lapor LHKASN? Wajib lapor LHKASN adalah seluruh pegawai ASN yang tidak wajib LHKPN. Bagaimana caranya? Dengan mengisi formulir LHKASN yang telah ditetapkan dalam SE. LHKASN ini di tujukan kepada pimpinan organisasi dalam hal ini adalah Bupati melalui Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dengan waktu penyampaian 1 (satu) bulan setelah menjabat atau berhenti dari jabatan. Apa saja yang dilaporkan? Adalah seluruh harta kekayaan baik yang dimiliki ASN itu sendiri maupun harta suami/istri dan harta anak yang masih menjadi tanggungan.

Selain LHKASN, berbagai permasalahan kepegawaian aktual di Kabupaten Cilacap juga menjadi materi rakor tahun ini. Permasalahan - permasalahan tersebut antara lain :

- a. Pembebasan Sementara Jabatan Fungsional Tertentu karena sudah 5 tahun tidak bisa mengumpulkan angka kredit yang ditentukan untuk Kenaikan Pangkat/ Jenjang;
- b. Pemberhentian dari Jabatan Fungsional Tertentu karena pejabat fungsional tertentu yang dibebaskan sementara dalam batas waktu 1 tahun tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang ditentukan;
- c. Lebih selektif dalam pengiriman peserta kegiatan diklat, bimtek, sosialisasi dan kegiatan sejenisnya karena keterbatasan anggaran;
- d. Pengumuman hasil pelaksanaan UKPPI Tahun 2015;
- e. Pelaksanaan Ujian Dinas Tahun 2015;
- f. Faktor penghambat KP;
- g. Keterlambatan pengajuan SPT KGB;
- h. Penempatan CPNS pada SKPD yang tidak sesuai dengan kompetensi;
- i. Penyusunan SKP yang belum sesuai dengan ketentuan;
- j. Pengajuan cuti PNS masih ada yang belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- k. Membangun data PNS berbasis SIMPEG;
- l. Pendataan ulang PNS secara Elektronik (e-PUPNS).

Dalam setiap kegiatan rakor kepegawaian, sesi tanya jawab menjadi sesi yang paling menarik dan dinanti para peserta rakor. Karena dalam kesempatan sesi tanya jawab ini para peserta rakor dapat menyampaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi secara langsung.

PEMBEKALAN PNS MENJELANG PENSIUN

Kepala BKD Kabupaten Cilacap Drs. Heroe Hardjanto, MM, Rabu, 19 Agustus 2015 membuka Pembekalan PNS Menjelang Pensiun, Angkatan ke III tahun 2015. Kepala Bidang Mutasi Pegawai Pranyata, SE, melaporkan Pembekalan bagi PNS Menjelang Pensiun ini diselenggarakan selama 2 hari, Rabu s/d Kamis 19 s/d 20 Agustus 2015 bertempat Hotel @ HOM PREMIER Cilacap, dengan peserta 62 orang terdiri dari PNS yang memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) pada tahun 2016 mendatang. Pembekalan ini bertujuan untuk mempersiapkan pegawai dalam menghadapi masa pensiun, dengan menggunakan metode efektif, memperhatikan tingkat usia, perkembangan, kondisi sosial kekinian dan kedisinian, serta kebutuhan peserta. Adapun materi mencakup aspek:

1. Psikologi, secara mental siap menghadapi dan menjalani masa pensiun.
2. Kesehatan, memahami cara hidup bugar, sehat & sejahtera lahir-bathin.
3. Memahami dan menemukan potensi diri, menentukan kegiatan yang menyenangkan, sehat dalam mengisi masa pensiun memilih usaha yang produktif.

Dalam sambutan pembukaan Kepala BKD Kabupaten Cilacap Drs. Heroe Hardjanto, MM, mengatakan pensiun seringkali menjadi masa yang dinanti oleh sebagian PNS, namun juga ada yang menyatakan masa pensiun adalah perasaan yang menakutkan. Setiap PNS pasti mengalami masa pensiun. Adakalanya hal ini menimbulkan dampak psikologis karena itu muncul istilah post power syndrome, yakni sindroma yang menimpa seseorang tatkala tenaganya tidak diperlukan lagi. Gejala ini terjadi penderita hidup

dalam bayang-bayang kebesaran masa lalunya dan seakan tidak dapat melihat realita saat ini.

Kodrat karir PNS akan menjumpai Fase Pensiun, Pensiun bukan berarti berhenti berkarya, dengan kemampuan dan pengalaman kerja sewaktu aktif, masyarakat masih membutuhkan karyanya walaupun dalam bentuk lain. Pensiunan harus tetap gagah, tegap, sehat dan percaya diri. Berkarya setelah purna tugas, bisa aktif kedalam kegiatan sosial keagamaan, interaksi keluarga, bahkan berbisnis sesuai kemampuan. Dalam masa pensiun usia sudah tidak muda lagi, pola hidup lebih diutamakan kearah hidup sehat dan sejahtera bersama keluarga.

Pemikiran yang perlu dikembangkan dalam Fase ini adalah diibaratkan hidup ini sebagai sebuah perjalanan, pensiun adalah titik berhenti untuk kembali melanjutkan perjalanan. Jadi bukan berhenti sama sekali dan bukan berhenti berkarya. Perjalanan itu tentunya dilakukan dengan persiapan yang lebih baik untuk menuju tujuan hidup yang lebih bernilai.

Memasuki Fase Pensiun, kebanyakan orang hanya menyiapkan diri dari segi finansial. padahal persiapan mental itu sangat lebih penting. Maka Pemerintah Kabupaten Cilacap membantu mempersiapkan mental PNS yang memasuki masa pensiun/purna tugas, dengan Pembekalan, hal ini yang sering dilupakan.

Ada sebuah Pesan dari Winston Churchill:
"Jangan pernah pensiun!, Alihkan profesi,
Kerjakan apa saja biarpun berbeda,
tetapi jangan pernah pensiun!!"

PENYERAHAN PETIKAN SURAT KEPUTUSAN KENAIKAN PANGKAT
PERIODE 01 OKTOBER 2015 BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP

BUPATI CILACAP SERAHKAN SK KENAIKAN PANGKAT PERIODE 1 OKTOBER 2015

Sebagaimana diketahui bahwa Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil diatur dalam PP Nomor 99 tahun 2000 juncto PP Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat PNS, mengamanatkan bahwa perodesasi kenaikan pangkat PNS ditetapkan dua kali periode dalam setiap tahunnya, yaitu periode 1 April dan 1 Oktober.

Itulah sebabnya BKD Kabupaten Cilacap yang salah satu tugas pokoknya adalah menyelenggarakan kebijakan teknis kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah, berusaha untuk semaksimal mungkin memproses KP PNS dan selesai tepat waktu.

Untuk periode 1 Oktober 2015 BKD Kabupaten Cilacap mengusulkan Kenaikan Pangkat PNS ke Kantor Regional I BKN Yogyakarta sebanyak 350 orang, terinci golongan I: 4 orang; golongan II: 63 orang, golongan III: 240 orang dan golongan IV :43 orang. Sampai saat ini telah terealisasi sebanyak 100 orang terinci golongan I: 4 orang, golongan II: 28 orang, golongan III: 61 orang dan golongan IV :7 orang.

SK Kenaikan Pangkat PNS diserahkan Bupati Cilacap H Tatto Suwarto Pamuji, pada Selasa, 29 September 2015 bertempat di Gedung KORPRI Kabupaten Cilacap, demikian laporan Kepala BKD Cilacap Drs. Heroe Hardjanto, MM.

Bupati Cilacap Tatto Suwarto Pamuji, dalam sambutan pengarahannya mengatakan

bahwa Kenaikan Pangkat pada dasarnya merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap Negara. Oleh karena itu jadikan momentum ini sebagai motivasi diri untuk terus berprestasi di setiap tugas dibidangnya. Sebab kedudukan aparatur pemerintah sebagai abdi negara dituntut bekerja profesional dalam mengemban tugas negara dan pemerintah. Demikian juga dalam melayani masyarakat harus dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sebab PNS pada dasarnya adalah sebagai abdi masyarakat yang utama. Oleh karena itu dibutuhkan aparatur pemerintah yang akuntabel, berkompeten, profesional dan berintegritas. Untuk mewujudkan itu semua maka pegangan pokoknya adalah **kedisiplinan** dalam setiap tugas, laksanakan kewajiban dan hindari/jauhi larangan.

Diingatkan bahwa perkembangan teknologi dan globalisasi membangkitkan semangat masyarakat yang semakin dinamis dan berimbas pada birokrasi yang kreatif dalam pelaksanaan tugas. Perlu disadari bahwa aparatur Pemerintah adalah **agen pembangunan**, oleh karenanya harus mampu menjadi motor penggerak dinamisasi masyarakat menjadi subyek pembangunan. Seperti yang telah menjadi kesepakatan bersama bahwa kebijakan Pembangunan Kabupaten Cilacap dengan **Bangga mBangun Desa** sebagai media percepatan pelaksanaan program pembangunan untuk mewujudkan masyarakat yang **Sejahtera dan Merata**.

Rakor bidang kepegawaian yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap pada tahun 2015 ini, salah satu tujuannya adalah untuk mendekatkan pelayanan sampai pada unit kerja terkecil. Biasanya, kesempatan tersebut dimanfaatkan oleh para peserta rakor sebagai ajang tanya jawab berbagai masalah kepegawaian. Beberapa pertanyaan yang disampaikan kepada Tim Rakor dapat dirangkum antara lain sebagai berikut :

Bagaimana dan kapan KP Otomatis akan diberlakukan dengan tanpa berkas (paperless)?

Jawab :

Pelayanan Kenaikan Pangkat (KP) secara otomatis tanpa berkas/paperless dilaksanakan secara bertahap, belum secara keseluruhan.

Memang saat ini Kantor Regional I BKN Yogyakarta sudah memulai memberlakukan KP menggunakan system paperless pada KP reguler untuk Jabatan Fungsional Umum (JFU)/ pelaksana. Sedangkan untuk Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan Jabatan Struktural masih menggunakan berkas lengkap.

Perlu diketahui bahwa proses kenaikan pangkat semenjak usul ke Kanreg I BKN Yogya menggunakan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), sedangkan struktur data pegawai di BKD Kabupaten/Kota menggunakan Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG on line), sehingga masih perlu penyamaan struktur data baru antara program SIMPEG dengan program SAPK.

Bagaimana penghitungan gajinya apabila gaji berkala tertunda? Apakah perhitungannya kembali ke tahun awal atau pada tahun ganti nanti?

Jawab :

Apabila gaji berkala tertunda maka perhitungan gajinya tetap mengacu pada kenaikan gaji berkala sebelumnya atau Kenaikan Pangkat sebelumnya dan berdasarkan masa kerja golongan PNS yang bersangkutan miliki.

Sesuai dengan amanat UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, Pegawai ASN ada 2 jenis yaitu PNS dan Pegawai Pemerintah Perjanjian Kontrak (PPPK). Apakah pengisian PPPK dapat diambilkan atau diangkat dari tenaga wiyata bakti ?

Jawab :

Sampai saat ini belum terbit Petunjuk Pelaksanaan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), berupa Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur tentang Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK).

Apabila nanti pada saatnya terbit Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang PPPK dan para Tenaga Wiyata Bhakti memenuhi persyaratan, dapat mendaftar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ada guru pangkat golongan Pengatur (II/c) kuliah di UNWIDA, bagaimana kelanjutannya?

Jawab :

Bagi guru yang saat ini masih kuliah di UNWIDA, sebaiknya segera transfer SKS ke UT atau UMP, karena BKN tidak akan meloloskan usulan PI bagi lulusan UNWIDA (tidak sesuai dengan Surat Dirjen Dikti Nomor: 595/D.5.1/T/2007 tanggal 27 Pebruari 2007 tentang Larangan Kelas Jauh/Sabtu-Minggu.

Sorang PNS yang sedang dalam proses Hukuman Disiplin mengajukan Ijin Belajar, bagaimana kelanjutan proses Ijin Belajarnya.

Jawab :

Kelanjutan proses Ijin Belajarnya untuk sementara tidak dapat dilanjutkan sampai dengan PNS yang bersangkutan selesai proses hukuman disiplin.

Dasar Peraturan Bupati Cilacap Nomor 97 tahun 2013 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar dan Ijin Belajar PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.



Rekening Bank

Oleh: Pranyata, SE

Selama ini kebanyakan orang lebih mengenal dengan rekening tabungan uang di bank. Seseorang menabung pada sebuah bank karena ia yakin bahwa bank itu dapat dipercaya. Bank tidak akan menipu atas tabungannya. Apabila jumlah tabungan ingin bertambah banyak, maka ia harus sering-sering setor dan jumlahnya pun harus banyak. Namun apabila ia sering mengambil, maka tabungan akan habis.

Hubungan dan kepercayaan seseorang dengan orang lain juga seperti tabungan di bank. Kepercayaan dapat ditingkatkan berarti dapat ditambah agar menjadi banyak, namun bisa juga bisa berkurang. Kalau kepercayaan ditambah terus, jumlahnya akan menjadi banyak, sehingga tingkat hubungan akan menjadi semakin bagus, semakin erat dan semakin hangat. Kalau tingkat kepercayaannya tergerus sehingga berkurang, maka hubungannya akan semakin buruk.

Stephen R Covey dalam bukunya 'The 7 Habits of Highly Effective People' yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia '7 kebiasaan Manusia Yang Sangat Efektif' (Binarupa Aksara, 1997) yang menjadi referensi utama tulisan ini, memperkenalkan istilah Rekening Bank Emosi yaitu kiasan yang menggambarkan jumlah kepercayaan yang sudah kita tambahkan ke dalam suatu hubungan. Hubungan ini bisa dengan anak, isteri, suami, teman kerja maupun mitra bisnis. Dalam kajian ini, ternyata tingkat kepercayaan sangat menentukan keamatan hubungan. Kalau hubungan ingin erat bangunlah kepercayaan, yang diistilahkan dengan menambah tabungan.

Menambahkan tabungan ke dalam rekening bank emosi (maksudnya usaha meningkatkan kepercayaan) bisa melalui kasih sayang, sopan santun, kebaikan hati, kejujuran, dan memenuhi komitmen. Sebaliknya isi rekening akan berkurang (kepercayaan terhadap seseorang akan surut) bila pemiliknya melakukan perbuatan negatif seperti semena-mena, mengkhianati kepercayaan, mengabaikan, mengancam, marah dan dusta.

Hal tersebut bisa terjadi dalam sebuah organisasi. Interaksi hubungan antar orang dalam organisasi dipandu oleh tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Ketika tuntutan organisasi dalam irama stabil, mungkin komunikasi berjalan lancar. Masing-masing rekening bank emosinya positif.

Namun ketika untuk mempertahankan eksistensinya, organisasi harus berubah secara dinamis, di sini sering muncul gesekan. Melangkah dalam perubahan akan

Emosi

mempengaruhi peta untuk mencapai tujuannya yang dapat bergeser sewaktu-waktu. Orang-orang dalam organisasi sering beda dalam menafsirkan perubahan peta tersebut. Dalam menafsirkan ada yang memiliki kapabilitas ilmu, pengetahuan, dan pengalaman yang cukup, namun ada juga yang tidak. Perbedaan ini ditambah lagi dengan perbedaan karakter orang dalam organisasi. Kalau mereka mampu membangun komunikasi, mungkin akan terwujud solusi terbaik.

Kalau kepercayaan tergerus oleh perbedaan atau oleh karakter negatif orang-orang dalam organisasi, maka komunikasi akan tersendat. Kalau hal ini tidak dikelola dengan baik, perbedaan akan dapat mengurangi kepercayaan. Sehingga sering kita dengar organisasi itu pecah. Bahkan perbedaan sering mengkristal menjadi dua kubu, ada yang cocok dan yang tidak cocok.

Dalam suatu organisasi perlu membawa diri agar rekening bank emosi (yang berisi kepercayaan untuk membangun hubungan) tidak selalu ditarik atau dikurangi. Sephen R. Covey mengusulkan enam deposito utama yang dapat menambah Rekening Bank Emosi, meliputi: mengerti si individu, melakukan hal-hal sepele, memenuhi komitmen, menjelaskan harapan, memperlihatkan integritas pribadi, dan meminta maaf dengan tulus ketika membuat penarikan.

Pertama, mengerti si individu. Benar-benar berusaha untuk mengerti orang lain mungkin merupakan salah satu deposito paling penting yang dapat dibuat dan ini merupakan kunci untuk semua deposito lain. Apa yang penting untuk diri seseorang, sama pentingnya dengan apa yang penting untuk orang lain.

Mengerti orang lain ada dalam bentuk simpati dan juga empati. Memberikan rasa simpati maksudnya memberikan rasa setuju, rasa suka, atau keikutsertaan merasakan perasaan senang atau susah. Ikut merasakan bangga atas prestasi orang lain, akan membuat orang lain tersebut tersanjung dan senang. Sementara empati adalah melakukan sesuatu kepada orang lain, dengan cara menggunakan cara berpikir orang lain tersebut, yang menurut orang lain itu menyenangkan dan benar, namun tidak larut atau tenggelam di dalamnya.

Ketika budaya mulai mengarah kepada egoisme, pemangku kepentingan dalam organisasi perlu membangun budaya simpati dan empati. Melalui langkah ini akan memunculkan hubungan antar individu akan terjalin hangat. Kalau hal ini terjadi dalam sebuah organisasi, maka akan terwujud saling menopang, saling mendukung dan terwujud kekompakan dalam meraih visi dan misi. Akan ada saling membantu, saling partisipasi dan saling memberikan masukan untuk penyelesaian tugas. Berarti isi rekening bertambah.

Kedua, melakukan hal-hal yang sepele. Berbuat kebaikan, sopan santun, menghormati, memberikan kasih sayang tanpa syarat, bagi sementara orang menganggap suatu hal yang kecil dan disepelekan. Namun yang kecil ini sangat penting. Ketidaksopanan yang kecil, kekasaran yang kecil, bentuk ketiadaan respek yang kecil akan menyebabkan penarikan besar-besaran atas tabungan (kepercayaan) dalam rekening bank emosi.

Ketika seseorang membuat deposito berupa kasih tanpa syarat, maka hal ini akan mendorong orang lain merasa terjamin, aman, merasa diakui, diteguhkan

dalam esensial dan identitas mereka. Karena mendapatkan rasa kasih sayang, membuat mereka hidup lebih mudah untuk diajak kerja sama, diminta memberi dukungan, disiplin diri, integritas dan menyumbangkan hal yang tertinggi dan terbaik dalam diri mereka. Rekening Bank Emosi bertambah banyak. Namun ketika kita melakukan sopan santun, menghormati dan kasih sayang yang tidak tulus karena ada 'udang di balik batu', maka hal itu akan mendorong orang lain menempatkan dirinya dalam posisi reaktif dan defensif, dimana mereka merasa harus membuktikan diri "saya memiliki pribadi dan saya mampu bebas dari anda". Kalau sudah demikian akan sulit diajak kerjasama. Rekening Bank emosi berkurang.

Ketiga, memenuhi komitmen. Komitmen atau janji adalah deposito besar. Tidak ada penarikan yang lebih besar dibanding membuat janji yang penting kemudian tidak memenuhi janji itu. Untuk itu sebaiknya agar hati-hati dalam membuat janji.

Menurut Griffin, komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Maka ia akan bekerja penuh untuk organisasi, bahkan ia berani berkorban untuk organisasinya.

Sering terjadi orang yang tidak cocok dengan perilaku pimpinan, yang ia lakukan adalah melakukan pembangkangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ini adalah suatu kekeliruan yang merupakan penarikan tabungan yang sangat besar. Karena pembangkangan terhadap tujuan tersebut berarti melawan arus yang kuat terhadap gerak orang-orang dalam organisasi. Orang inilah yang dikatakan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi.

Keempat, menjelaskan harapan. Organisasi pemerintah maupun swasta tentu memiliki tugas yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan. Untuk

itu perlu menetapkan visi, misi organisasi. Misi merupakan langkah-langkah dan strategi apa untuk mencapai visi. Kadangkala misi perlu diubah sedemikian rupa apabila visi belum tercapai. Jadi bukan visinya yang diubah, hanya cara-caranya untuk mencapai tujuan yang diubah. Apabila visi berubah-ubah maka akan terkesan tidak konsisten gambaran masa depan tentang organisasi tersebut.

Dengan adanya perubahan perlu ada penjelasan. Perlu melibatkan semua pihak dalam membuat perubahan dan rencana kerja. Diharapkan serangkaian penjelasan mengenai tujuan dan proses pencapaiannya bisa membantu orang-orang dalam organisasi mengetahui arah dari langkah yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan rencana kerja diharapkan semua pihak bisa memahami skala sebuah kegiatan dengan lebih baik. Melalui rencana kerja semua pihak dapat berpartisipasi memecah proses dan apa yang jadi tugasnya masing-masing. Inilah cara meningkatkan rekening bank emosi dengan penjelasan harapan.

Kelima, memperlihatkan integritas pribadi. *Integrity* atau integritas adalah suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang. Lawan dari integritas adalah *hipocrisy* (hipokrit atau munafik). Seorang dikatakan "mempunyai integritas" apabila tindakannya sesuai dengan nilai, keyakinan, dan prinsip yang dipegangnya.

Mudahnya, ciri seorang yang berintegritas ditandai oleh satunya kata dan perbuatan, bukan seorang yang kata-katanya tidak dapat dipegang. Seorang yang mempunyai integritas bukan tipe manusia dengan banyak wajah dan penampilan yang disesuaikan dengan motif dan kepentingan pribadinya. Integritas menjadi karakter kunci bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang mempunyai integritas akan mendapatkan kepercayaan (*trust*) dari pegawainya. Pimpinan yang berintegritas dipercayai karena apa yang menjadi ucapannya juga menjadi tindakannya.

Banyak ahli berpendapat

bahwa kriteria integritas sebagai persyaratan pertama dalam memilih pegawai maupun pimpinan. Syarat berikutnya baru kapabilitas intelektual dan manajerial. Semakin banyak tipe manusia dengan integritas yang tinggi akan menentukan maju mundurnya suatu organisasi dan lebih luas lagi akan menentukan masa depan organisasi atau birokrasi atau suatu Negara.

Keenam, meminta maaf dengan tulus ketika membuat penarikan. Seringkali, kita berada pada posisi salah pada suatu kejadian, baik disengaja maupun tidak. Minta maaf dengan ungkapan paling tulus untuk mengakui kesalahan kita merupakan cara mempertahankan tabungan. Ada hal yang harus diketahui dan disadari betul bahwa dengan mengakui kesalahan dan meminta maaf, orang akan lebih tenang jiwanya karena ancaman dalam diri atas rasa bersalah akan demikian jauh berkurang.

Walaupun meminta maaf atas kesalahan itu merupakan hal yang mudah dilakukan, namun tak jarang ada orang enggan meminta maaf. Ada rasa gengsi atau rikuh untuk meminta maaf. Bahkan ada yang begitu kuat mengatakan dirinya tak bersalah. Sikap yang demikian bisa karena rasa egonya atau bisa jadi karena pola pikirnya yang keliru sehingga dalam dirinya merasakan bahwa ia tak bersalah. Padahal kalau orang tersebut ternyata salah, sikap kerasnya itu hanya akan menghabiskan kepercayaan orang lain pada dirinya. Rekening emosinya akan habis. Bisa jadi ia akan dicap 'orang yang kaku'.

Pada hal ada keuntungan yang dapat diperoleh dari pengakuan kesalahan yaitu : tidak akan panjang-panjang berkeputus dalam masalah yang itu saja (cepat selesai). Membuat hati orang luluh (dari yang tadinya ingin membalas, mungkin hanya sekedar marah-marah saja). Selain itu hal tersebut akan membuat orang tahu bahwa kita telah menyadari apa yang telah perbuatnya. Oleh karena itu tentunya ada toleransi. Selain itu akan muncul *Image* diri akan dicap sebagai orang yang jujur (mau mengakui kesalahan) dan dapat dipercaya.

Enam saran Stephen R. Covey untuk meningkatkan isi Rekening Bank Emosi tersebut sebetulnya mudah dilaksanakan. Semua orang dapat melaksanakan. Kalau ada orang yang tak mau melaksanakan, mungkin hal itu karena terhalang oleh sikap keras hatinya atau karena faktor lain.

Omong-Omong Yuuk..



Oleh: Fitri Siswi Prabawati, S.Psi

Perhatikan pegawai dalam suatu organisasi yang sedang 'omong-omong' (ngobrol), mereka saling memperhatikan dan saling berganti bicara. Mereka saling berbagi pengalaman, juga berbagi pandangan atau wawasan dan mungkin banyak lagi. Yang jelas komunikasi mereka terlihat akrab, dekat, hangat dan tidak kaku.

Dalam suatu lingkungan kerja terdapat pegawai dengan berbagai macam latar belakang sosial, budaya dan pendidikan. Terkadang perbedaan latar belakang tersebut sering menimbulkan masalah jika komunikasi tidak digunakan secara efektif. Komunikasi yang baik sangat perlu dilakukan di tempat kerja, sehingga miskomunikasi dapat di hindari.

Komunikasi dalam lingkungan kerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh para pegawai untuk mencapai tujuan dari kegiatan yang dilakukan. Tanpa adanya komunikasi yang baik niscaya sebuah organisasi akan sulit untuk dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Kata komunikasi hampir setiap hari kita dengar dan bahkan setiap saat kita menggunakannya, khususnya ketika berinteraksi dengan orang lain/rekan kerja kita. Banyak orang beranggapan komunikasi adalah hal biasa yang sangat mudah dilakukan, namun pada kenyataannya terkadang komunikasi menjadi sesuatu

yang sulit dilakukan, karena dalam lingkungan kerja kita terdapat banyak "mulut dan kepala" yang butuh untuk didengar dan diperhatikan.

Beberapa tahun silam, pimpinan saya saat itu menggunakan kata omong-omong (bahasa Jawa) sebagai kata lain dari berbicara/saling komunikasi. Dahulu ketika muncul permasalahan pada tempat kami bekerja yang disebabkan karena kurang komunikasi, beliau menyampaikan bahwa pada saat kita bekerja kita harus selalu saling omong-omong antara satu dengan yang lain, baik dengan atasan kita, rekan kerja, bawahan maupun pihak lain di luar tempat kerja kita. Omong-omong itu perlu dilakukan agar apa yang menjadi tujuan dari pekerjaan kita dapat tercapai dan dilaksanakan dengan baik. Kurangnya omong-omong seringkali menyebabkan pekerjaan kita kurang dapat terselesaikan secara maksimal.

Sangat simple sebenarnya kunci dari komunikasi yang baik. Omong-omong merupakan sesuatu yang setiap waktu kita lakukan. Namun dengan berbagai macam tipe kepribadian dan latar belakang, terkadang omong-omong itu menjadi hal yang sulit dilakukan. Terlebih jika diantara para pegawai dalam suatu lingkungan kerja, lebih mengedepankan ego dari pada "goal" dari pekerjaan kita.

Ego yang berlebihan pada diri seseorang seringkali menimbulkan perasaan gengsi yang dapat memacetkan komunikasi sesama teman atau antara bawahan dan atasan. Misalnya seorang bawahan yang

merasa tanggung jawab pekerjaan dan pengambil keputusan adalah pimpinannya, sehingga dia merasa tidak perlu repot-repot untuk mencari ide atau cara untuk menyelesaikan pekerjaannya. Diam dan menunggu perintah adalah cara yang tepat menurut bawahan itu. Atau juga sebaliknya beberapa orang/pimpinan merasa tidak harus ia omong-omong dengan rekan kerja atau bawahannya karena ia merasa memiliki kedudukan yang lebih tinggi. Ia hanya akan memberikan arahan terhadap suatu pekerjaan jika diminta oleh rekan kerjanya.

Kurangnya omong-omong juga sering menjadi awal munculnya kesalahpahaman yang menyebabkan terjadinya konflik. Untuk menghindari hal tersebut, diperlukan komunikasi yang baik. Komunikasi dua arah, antara sesama teman, atau antara atasan dan bawahan atau dengan orang lain yang memiliki hubungan pekerjaan. Dibutuhkan rasa saling percaya dan saling menghormati hubungan yang telah terbangun, sehingga tercipta kekompakan dalam tim kerja dan terjalin hubungan yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik membuat lingkungan kerja menjadi menyenangkan sehingga akan meminimalisir konflik yang timbul dan akan memotivasi kita untuk dapat mencapai tujuan pekerjaan kita secara maksimal.

Omong-omong yang positif biasanya mampu memunculkan komunikasi yang terbuka dan jujur. Hal ini jarang muncul dalam komunikasi formal. Bahkan secara tidak disadari omong-omong memunculkan persuasi yang dilakukan secara emosional dan dapat menggugah aspek simpati dan empati seseorang. Sehingga kegiatan ini dapat dijadikan alat untuk melakukan persuasi komunikasi yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, pendapat dan perilaku seseorang, teman atau atasan atau bawahan, baik secara verbal maupun nonverbal. Untuk itu membudayakan omong-omong dapat menopang pencapaian tujuan organisasi.

HANDPHONE SEBAGAI POINTER PRESENTASI

Oleh: Noviyanto Hadi Sugito

Halo sahabat Media Aparatur, pada kesempatan sekarang ini penulis akan memberikan informasi teknologi mengenai fungsi lain handphone di luar sebagai alat komunikasi. Hampir setiap orang saat ini memiliki handphone. Banyak handphone dengan berbagai sistem operasi beredar di pasaran seperti android, ios, dan windows. Handphone berbasis sistem operasi tersebut memiliki fitur canggih, namun kebanyakan dari kita hanya menggunakan handphone tersebut hanya untuk telpon, SMS, dan chatting saja. Manfaatkan handphone kita untuk mendukung pekerjaan kantor dengan menjadikan handphone untuk mengendalikan presentasi.

Pada saat presentasi biasanya kita meminta tolong kawan untuk mengoperasikan komputer agar apa yang menjadi bahan pemaparan dapat terus berjalan. Kawan yang membantu mengoperasikan komputer harus tahu gaya presentasi kita, jangan sampai menayangkan slide terlalu cepat sebelum kita selesai menjelaskan, karena kita pasti akan seperti dipaksa lari atau sebaliknya, terlalu lambat. Paling aman kita menggunakan kode untuk melakukan penggantian slide seperti "next", "selanjutnya/

berikutnya", kode gerakan tangan, dan sebagainya agar apa yang kita jelaskan sesuai dengan apa yang ditayangkan.

Namun, kini dengan memanfaatkan handphone berbasis sistem operasi android, ios, dan windows kita tidak perlu lagi meminta tolong kawan untuk mengoperasikan komputer karena kita dapat mengoperasikan komputer sendiri dari handphone. Bagaimana caranya? Mudah tentunya. Banyak aplikasi untuk pointer presentasi seperti Unfied



Remote, Office Remote, Gmote, dan masih banyak lagi.

Aplikasi yang digunakan penulis adalah "Gmote". Aplikasi "Gmote" hanya dapat digunakan pada handphone android. Penulis menggunakan aplikasi berbasis android karena sekarang ini hampir sebagian besar dari kita menggunakan handphone android. Sebenarnya fungsi "Gmote" tidak hanya untuk mengendalikan presentasi saja, tetapi bisa juga untuk mengontrol data media player yang terdapat pada komputer dari handphone, mendengarkan musik dari komputer ke handphone, menjadi alternatif mouse, dan menjadi alternatif keyboard. Pada kesempatan sekarang ini penulis hanya membahas fungsi dari

"Gmote" untuk mengendalikan presentasi.

Baik kita mulai saja langkah-langkahnya:

Langkah Pertama, kita harus download terlebih dahulu aplikasi "java" di alamat <https://java.com/en/download>. Install aplikasi tersebut pada komputer kita.

Setelah itu, kita download aplikasi Gmote. Cari aplikasi ini di google dengan keyword "Gmote". Install lagi aplikasi ini di komputer.

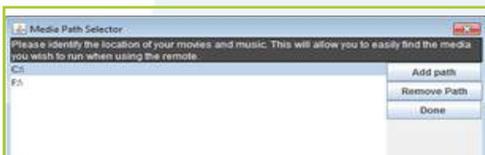
Kemudian, "Gmote" akan meminta kita untuk membuat password



Gambar 1. Pembuatan Password

Buatlah password untuk keamanan data agar tidak mudah di akses oleh pengguna android yang lain.

Setelah itu, kita diminta untuk memilih lokasi yang bisa diakses



Gambar 1. Pemilihan Media Path

Pilih lokasi, lalu klik Done.

Setelah selesai menginstall di komputer, download aplikasi "Gmote" di playstore yang terdapat pada handphone. Install aplikasi tersebut di handphone.

Jika semua sudah di install, buka "Gmote" dihandphone



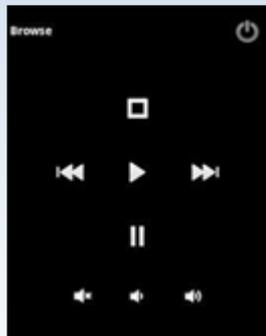
Gambar 3. Instruksi Gmote

Klik I have Installed the Server, Start Gmote!



Gambar 4. Jaringan Komputer Server

Pastikan komputer anda terkoneksi dengan jaringan wifi, sehingga aplikasi "Gmote" akan otomatis mendeteksi komputer server. Pada kesempatan kali ini, komputer server yang dipakai penulis adalah inka_bkd. Klik jaringan inka_bkd.

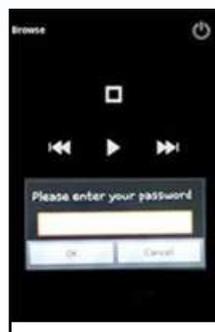


Gambar 5. Tampilan Utama

Klik tombol

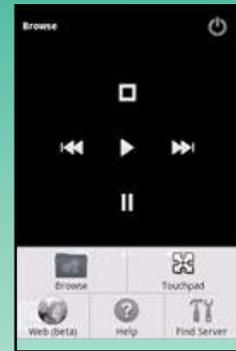


Lalu akan diminta untuk memasukan password ketika membuat password pada komputer server diatas.



Gambar 6. Masukan Password

Isi password dengan password yang kita buat tadi di komputer. Klik OK.



Gambar 7. Menu Utama

Klik Touchpad, lalu klik simbol keyboard



Gambar 8. Aksi Presentasi

Presentasi siap di jalankan.

Untuk menuju ke slide berikutnya, dengan mengklik di sembarang layar kosong, dan untuk menuju slide sebelumnya dengan klik simbol



Gampang kan? Presentasi anda akan terlihat lebih keren dan bergengsi. Sekian dulu informasi teknologi sederhana dari penulis semoga bisa membawa manfaat.



PEMBENT IBU HAMI

Oleh: dr. Marwoto, M.Si

Kematian ibu di Kabupaten Cilacap merupakan salah satu indikator daerah bermasalah kesehatan dan rendahnya pencapaian target ke 5 *Milenium Developmet Goals* (MDGs) tentang Meningkatkan Kesehatan ibu melalui indikator Angka Kematian Ibu (AKI) karena kejadiannya masih sangat tinggi dengan angka kematian yang cenderung monoton dan sulit bergerak turun

AKI di Kabupaten Cilacap pada Tahun 2011 sebanyak 28 kasus, Tahun 2012 sebanyak 34 kasus diatas dari target (30 kasus), Tahun 2013 sebanyak 34 kasus diatas dari target (29 kasus), Tahun 2014 sebanyak 36 kasus diatas dari target (26 kasus) dan di Tahun 2015 sampai dengan akhir Juli 2015 jumlah kematian ibu sudah sebanyak 15 kasus dari target (22 kasus) dan dalam 4 tahun terakhir masuk kelompok 5 besar di Provinsi Jawa Tengah.

Distribusi 36 kasus kematian ibu di Tahun 2014 menyebar di 21 UPT Puskesmas dengan kasus tertinggi berada di wilayah UPT Puskesmas Sampang dan UPT Puskesmas Majenang I masing-masing sebanyak 4 kasus sedangkan di 17 UPT Puskesmas tanpa ada kasus kematian ibu.

Upaya percepatan penurunan jumlah kematian ibu tidak akan berhasil apa bila hanya mengandalkan pendekatan peningkatan kualitas pelayanan teknis

DESKRIPSI.

"...barang siapa yang membunuh seorang manusia, bukan karena orang itu (membunuh) orang lain, atau bukan karena membuat kerusakan di muka bumi, maka seakan-akan dia telah membunuh manusia semuanya..."

Dan barang siapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, maka seolah-olah dia telah memelihara kehidupan manusia semuanya..."(QS Al Maidah:32).

UKAN MOTIVATOR

medis dan penguatan sistem rujukan klinis karena faktor penyebab kematian ibu dengan persentase terbesar 69,44 % adalah penyebab tidak langsung yang disebabkan oleh faktor 3 terlambat, faktor sosial ekonomi dan persepsi budaya masyarakat dan Ketidaktahuan masyarakat terhadap kesehatan bagi ibu mengandung melahirkan.

Dalam kondisi inilah pendekatan pemberdayaan dan peran organisasi masyarakat sipil (*Civil society*) menjadi sangat penting karena akan memerankan dua hal penting yang sangat strategis yaitu sebagai mitra dan pengimbang pemerintah.

Salah satu pendekatan dalam rangka menurunkan angka kematian ibu melahirkan dan bayi baru lahir adalah dengan penguatan forum masyarakat sipil melalui pemberdayaan organisasi masyarakat sipil sebagai motivator ibu hamil dalam memberikan informasi kepada masyarakat, ibu hamil dan suami.

Motivator ibu hamil merupakan perwakilan organisasi masyarakat sipil atau relawan yang bertugas mendampingi ibu hamil dalam menjaga kehamilan dan mempersiapkan persalinannya (termasuk perencanaan pembiayaan persalinan) yang diharapkan dapat memotivasi masyarakat sekitarnya untuk meningkatkan kesiap-siagaan dalam membantu ibu hamil ketika akan melahirkan.

PERAN MOTIVATOR IBU HAMIL

Menurut PLT Kepala Dinas Kesehatan Kab. Cilacap dr. Marwoto, M.Si. Peran utama motivator dalam mendampingi ibu hamil risiko tinggi dalam percepatan penurunan jumlah

Upaya percepatan penurunan jumlah kematian ibu tidak akan berhasil apa bila hanya mengandalkan pendekatan peningkatan kualitas pelayanan teknis medis dan penguatan sistem rujukan klinis karena faktor penyebab kematian ibu dengan persentase terbesar 69,44 % adalah penyebab tidak langsung yang disebabkan oleh faktor 3 terlambat, faktor sosial ekonomi dan persepsi budaya masyarakat dan Ketidaktahuan masyarakat terhadap kesehatan bagi ibu mengandung melahirkan.

kematian ibu:

1. Sebagai aktor publik yang tampil mendampingi ibu hamil untuk mendapatkan hak-haknya sejak awal kehamilan sampai dengan 40 hari setelah melahirkan.
2. Melakukan sosialisasi tentang tanggung-jawab suami-istri, memelihara kandungan dan mengetahui resiko-resiko kehamilan pada pertemuan-pertemuan warga atau pengajian.
3. Membangun dan mengembangkan koalisi yang kolaboratif antara penyelenggara pelayanan kesehatan, pemerintah dan masyarakat yang menghasilkan regulasi tentang pemberdayaan masyarakat untuk peduli terhadap kesehatan ibu dan bayi baru lahir.
4. Membuka akses terhadap sistem informasi kesehatan dalam rangka mengantisipasi keterlambatan yang menjadi penyebab ibu hamil berisiko tidak tertolong.
5. Menjalani kemitraan dengan Puskesmas, bidan dan dukun yang memastikan setiap persalinan dilakukan di fasilitas kesehatan.
6. Memantau kesehatan ibu dan *Neonatus* setelah kembali dari fasilitas kesehatan sampai dengan 40 hari setelah melahirkan.

Karena pentingnya peran motivator dalam mendampingi ibu hamil risiko tinggi, saya harapkan semua UPT Puskesmas merapat dengan Camat setempat untuk membentuk motivator ibu hamil di wilayah kerjanya.

LANGKAH-LANGKAH PEMBENTUKAN MOTIVATOR IBU HAMIL

Berorientasi pada peran motivator ibu hamil yang begitu bernilai dalam kepedulian dan kemuliaan menolong kepada sesama, maka sudah selayaknya untuk segera dapat diberdayakan dalam melakukan pendampingan terhadap ibu hamil risiko tinggi. Pembentukan motivator ibu hamil dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pembentukan tim efektif pemberdayaan Ormas Sipil sebagai motivator ibu hamil.
2. Pemetaan anggota organisasi masyarakat sipil sebagai calon motivator ibu hamil dengan berorientasi pada keanggotaan sampai pada pelosok pedesaan.
3. Pemetaan ibu hamil risiko tinggi di setiap desa seluruh wilayah kerja UPT Puskesmas.
4. Sinkronisasi data calon motivator dengan data ibu hamil risiko tinggi dengan

berorientasi pada kedekatan domisili tempat tinggal yang bersangkutan.

5. Melakukan pembekalan materi bagi motivator ibu hamil dengan berpedoman pada buku panduan motivator ibu hamil.
6. Penetapan motivator ibu hamil melalui Surat Keputusan Camat setempat.
7. Melakukan pendampingan terhadap ibu hamil risiko tinggi sejak awal kehamilan sampai dengan 40 hari setelah melahirkan.
8. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan motivator dalam mendampingi ibu hamil.

IMPLEMENTASI MOTIVATOR DALAM MENDAMPINGI IBU HAMIL RISIKO TINGGI.

Setelah motivator ibu hamil mendapatkan materi dalam pertemuan pembekalan motivator ibu hamil dan penetapan motivator secara resmi melalui

Surat Keputusan Camat sebagai bentuk pengakuan publik maka Implementasi motivator dalam mendampingi ibu hamil risiko tinggi sejak awal kehamilan sampai dengan 40 hari setelah melahirkan dengan cara melakukan kunjungan ke rumah ibu hamil risiko tinggi untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Menyampaikan pesan kepada ibu hamil risiko tinggi triwulan pertama:
 - 1) Pentingnya menjaga kehamilan.
 - 2) Pentingnya persalinan di fasilitas kesehatan.
 - 3) Pengenalan tanda bahaya dan kegawatdaruratan kehamilan dan persalinan.
2. Menyampaikan pesan kepada ibu hamil risiko tinggi triwulan kedua:
 - 1) Perencanaan biaya kehamilan.
 - 2) Penjelasan fasilitas pelayanan BPJS.
 - 3) Pedoman Perencanaan Persalinan dan Pencegahan Komplikasi (P4K).
3. Menyampaikan pesan kepada ibu hamil risiko tinggi triwulan ketiga:
 - 1) Perencanaan fasilitas kesehatan tempat persalinan.
 - 2) Perencanaan kegawatdaruratan dalam melahirkan: kesediaan suami mendampingi saat melahirkan, persiapan pendonor, ketersediaan sarana transportasi rujukan.
 - 3) Pengecekan administrasi untuk pemanfaatan fasilitas pelayanan BPJS.
 - 4) Perencanaan Kontrasepsi



yang akan digunakan pasca persalinan.

4. Pencatatan dan pelaporan.

Pencatatan dilakukan setiap kegiatan berlangsung baik pada kunjungan triwulan pertama sampai dengan pada saat kunjungan 40 hari pasca persalinan. Hasil pencatatan sebagai dasar untuk pengisian form laporan yang dibutuhkan para pihak.

MONITORING DAN EVALUASI KEGIATAN PROYEK PERUBAHAN.

1. Monitoring pelaksanaan motivator ibu hamil.

Monitoring pelaksanaan motivator dalam mendampingi ibu hamil risiko tinggi sejak awal kehamilan sampai dengan 40 hari setelah melahirkan dengan cara kunjungan lapangan ke rumah ibu hamil risiko tinggi untuk mendapatkan kebenaran data dan informasi tentang kerja motivator dalam mendampingi ibu hamil risiko tinggi dan mengetahui secara langsung kondisi kesehatan ibu hamil melalui wawancara atau komunikasi interpersonal dan konseling

dengan ibu hamil.

Instrumen monitoring pelaksanaan motivator dalam mendampingi ibu hamil berupa *checklist*.

2. Evaluasi pelaksanaan motivator ibu hamil.

Evaluasi pelaksanaan motivator dalam mendampingi ibu hamil risiko tinggi sejak awal kehamilan sampai dengan 40 hari setelah melahirkan dengan cara melakukan rekapitulasi laporan hasil pelaksanaan motivator dalam mendampingi ibu hamil dan croscek jumlah kematian ibu yang terjadi di wilayah kerja UPT Puskesmas berdasarkan laporan kesehatan ibu anak di Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap.

EKSEKUSI PEMBENTUKAN MOTIVATOR DI KECAMATAN SAMPANG.

Di wilayah Kecamatan Sampang telah dibentuk 53 Motivator untuk mendampingi 53 ibu hamil risiko tinggi yang tersebar diseluruh desa kecamatan Sampang.

Menurut Camat Sampang Drs. Agung Widodo, M.Si. pembentukan motivator ibu hamil merupakan terobosan yang cerdas dan pas

dengan gagasan saya” saya dukung sepenuhnya, saya akan jadikan Sampang “*zero tolerance death*” ibu hamil!!!. Akan saya tetapkan keberadaan motivator ibu hamil dengan Surat Keputusan Camat, Bila perlu nanti didalam SK dipertegas motivator A mendampingi ibu hamil risiko tinggi A dan seterusnya dengan pertimbangan domisi yang berdekatan, supaya ada pertanggungjawaban dari motivator dan pengakuan dari masyarakat. Saya pantau terus perkembangannya. saya sendiri yang akan mendatangi *door to door* ke rumah ibu hamil risiko tinggi, Saya kepengin tahu persis bagaimana kondisi ibu hamil dan bagaimana sepak terjang dari motivator dalam melakukan pendampingan terhadap ibu hamil risiko tinggi.

PENUTUP

Keberhasilan dalam pembentukan motivator ibu hamil memerlukan dukungan para pihak *stakeholder* baik dukungan policy maupun dukungan moril spirituil, selain itu diperlukan pula etos kerja dan kesamaan pandangan dengan organisasi mayarakat sipil dalam upaya menurunkan jumlah kematian ibu.

Apabila pembentukan motivator ibu hamil dapat terselenggara dengan baik dan aksi para motivator dilapangan dengan sungguh-sungguh maka dapat dipastikan akan memberikan kontribusi yang besar dalam menurunkan jumlah kematian ibu diwilayah kerja UPT Puskesmas khususnya dan Kabupaten Cilacap pada umumnya.



Foto: Pembentukan Motivator Ibu Hamil Di Wilayah Kecamatan Sampang.

Pada suatu saat, ada anak yang berumur dua tahun mendekati bapaknya yang sedang minum kopi. Ia memperhatikan bapaknya minum kopi yang terlihat nikmat. Ketika cangkir kopi tersebut ditaruh di meja, anak itu mendekati lalu mengangkat cangkir itu dan ia pun gantian minum kopi. Belum sampai ditelan, kopi itu serta merta dikeluarkan lagi dari mulutnya, sambil teriak 'pahit'.



Membangun Cinta

Oleh: Pranyata, SE.

Anak itu merasakan bahwa kopi itu tidak enak dan rasanya pahit, sedang bapaknya merasakan kopi itu nikmat. Kenapa terjadi perbedaan pola pandang terhadap kopi yang sama? Kenapa yang meminumnya memberikan komentar yang berbeda?.

Permasalahannya adalah bagaimana jiwa seseorang memandang rasa kopi. Jiwa anak yang masih lugu, ia akan berkomentar apa adanya. Lidah biasanya tidak senang dengan rasa yang pahit, sehingga segala yang rasanya pahit itu dikategorikan tidak enak. Sehingga kalau anak menolak kopi yang rasanya pahit itu adalah ungkapan dari kejujuran anak.

Bagi orang tua sebenarnya rasa kopi pun pahit. Sewaktu dia masih kecil dulu mungkin juga tak senang kopi. Namun karena ketika bergaul dengan orang yang suka menyanjung rasa kopi, atau ketika melihat iklan tentang kopi yang begitu menarik jiwanya, atau karena pengalaman hidup yang lama kecanduan kopi, sehingga pandangan-pandangan itu membangun opini pada jiwanya bahwa minum kopi itu nikmat. Jadilah ia begitu mencintai kopi. Karena cinta maka ia sering ingin ketemu dengan kopi panas. Lama-lama jadilah ia pengagum kopi. Jiwanya begitu bahagia kalau ketemu kopi. Maka kalau suatu pagi tidak ketemu kopi, rasanya akan hambar. Benarlah syair berikut:

Cinta adalah putera dari kecocokan jiwa

Dan jikalau itu tiada

Cinta takkan pernah tercipta, dalam hitungan tahun, bahkan millennia

(Khalil Gibran, dalam: Salim A. Fillah, Saksikan Bahwa Aku Seorang Muslim, 2007)

Anak kecil yang tak suka kopi karena jiwanya belum terbentuk untuk menyukai kopi. Dalam perjalanan waktu, ketika banyak opini masuk, atau karena pengaruh lingkungan, anak yang dulunya tak suka minum kopi akan berubah menjadi doyan akan kopi. Dari sekedar doyan kopi, lama kelamaan akan senang minum kopi. Di sini jiwa sudah mulai terbangun. Kalau kesenangan tersebut berlangsung cukup lama, maka orang itu pelan-pelan menjadi pecinta kopi.

Hal ini membuktikan kalau cinta itu dapat dibangun. Bukan hanya sekedar cinta kepada kopi, tetapi cinta kepada apa atau siapa pun, semua dapat dibangun.

Cinta kepada Allah pun dapat dibangun. Ketika ada orang mau ibadah namun dalam jiwanya ada rasa berat, malas-malasan, enggan, dan menganggap ibadah itu tidak penting, ini membuktikan kalau jiwa orang itu mencerminkan kurang cinta kepada Allah. Jangankan rindu,

ketika sedang ketemu Allah pun (ketika sedang ibadah) pikiran dan jiwanya tidak ikut hadir. Orang yang tidak mencintai Allah, ketika ibadah rasanya hambar, ia tak punya perasaan apa-apa dengan Allah. Tidak rindu, tidak merasakan kenikmatan ketemu Dia.

Jiwa yang demikian adalah jiwa yang belum terbentuk. Maka perlu membangun cinta agar jiwanya begitu gandrung kepada Allah. Agar kita cinta kepada Allah, kita juga harus menganggap Allah itu penting bagi diri kita. Coba perhatikan, entah pada diri kita maupun pada anak atau siapa pun. Ketika menganggap Allah itu tidak penting, maka ia cenderung akan mengabaikan-Nya. Pada kondisi yang demikian praktis cinta kepada Allah hambar.

Bangunlah opini yang kuat kalau kita tak berarti apa-apa tanpa Allah. Bangunlah kondisi jiwa kalau kita akan selalu tergantung kepada Allah. Kalau cinta kepada Allah telah bersemi, maka di situ kita tak mau ditinggalkan oleh Allah.

Dan memang kita itu tak berarti apa-apa tanpa kasih sayang Allah. Yang sederhana, mari kita lihat karunia Allah yang berupa ginjal. Ginjal kita masih sempurna, sehingga kita tak merasakan besarnya karunia ini. Namun kalau kita bandingkan dengan saudara kita yang sudah cuci darah, akan jelas sekali betapa besar karunia Allah.

Bagi mereka yang sudah cuci darah, ternyata dia menanggung biaya tinggi. Sekali cuci darah dan obatnya tidak kurang dari satu juta rupiah. Kalau seminggu dua kali, berarti dalam satu bulan tidak kurang delapan juta rupiah. Dalam satu tahun tidak kurang 96 juta rupiah. Itu baru pembiayaan cuci darah belum biaya yang lain dan juga belum termasuk hal imaterial seperti rasa tersiksanya karena sakit gagal ginjal. Sehingga ginjal seseorang itu kalau dihargai dua milyar masih tergolong murah.

Itu baru ginjal, belum nilai mata, telinga, jantung, dan lain-lainnya. Kalau itu dihitung, karunia Allah itu nilainya tak terhingga. Kalau kita sekarang sehat, kenapa kita tak bersyukur dengan cara mencintai-Nya?.

Kalau hal itu belum menggetarkan jiwa untuk mencintai Allah, gugahlah jiwa dengan masa depan yang ghaib. Masa yang akan datang semuanya di tangan Allah. Apakah kita yakin kesehatan kita akan langgeng seperti saat ini, lalu tidak butuh perlindungan Allah agar kesehatan kita tetap terjaga walaupun usia menggerogoti.

Kita juga sangat menggantungkan kepada Allah terhadap nasib kita untuk masa depan yang masih ghaib. Bukankah di masa depan kita ingin sukses dan selamat. Perlu kita ketahui kalau sukses dan tidaknya seseorang itu di tangan Allah. Maka kita perlu melakukan pendekatan kepada pemegang otorita kesuksesan. Kita perlu bersimpuh dihadapannya untuk memohon kesuksesan. Mohon agar Dia mau merubah takdir kita menjadi lebih baik. Kita butuh bahagia, maka kita mohon kebahagiaan kepada-Nya.

Karena merasa membutuhkan Allah, seharusnya ada rasa rindu ingin selalu didampingi Allah. Ada rasa ingin lama-lama dalam dekapan Allah. Jiwanya begitu bahagia kalau ketemu Allah. Ada rasa hambar bila ibadahnya tertunda karena sesuatu hal. Itulah cinta kepada Allah.



Bangunlah opini yang kuat kalau kita tak berarti apa-apa tanpa Allah. Bangunlah kondisi jiwa kalau kita akan selalu tergantung kepada Allah. Kalau cinta kepada Allah telah bersemi, maka di situ kita tak mau ditinggalkan oleh Allah.

e-SIMPEG

Reformasi
Birokrasi

Make it **fast**
Make it **right**
Make it **simple**

reformasi birokrasi
ini caranya...!!



LOGIN e-SIMPEG

Username

Password

Login Reset

© 2014 BKD Cilacap. Dikembangkan oleh dinastak

Mewujudkan layanan kepegawaian *Terintegrasi*

Untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian
tanpa menurunkan kualitas data
dan meningkatkan keakurasian data
tanpa menurunkan kualitas pelayanan

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN CILACAP**

