

FULLY FUNDED
Skema Baru Dana Pensiun ASN

PROSPEKTIF JABATAN FUNGSIONAL
POLISI PAMONG PRAJA

KENALI STUNTING
dan Dampak Terhadap Anak

MEDIA
APARATUR

VOL. 17/MAP 04/2018

INFORMATIF DAN TERKINI

PROFIL : Drs. FARID MA'RUF, MM.
Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap

**NETRALITAS
ASN**

ISSN 2356-5489



9 772356 548178

PENGANTAR REDAKSI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, tiada kata yang dapat mewakili kelegaan kami untuk kembali melepas Media Aparatur edisi ke tujuhbelas ini. Dengan segala kerendahan hati kami mohon maaf dengan keterlambatan penerbitan karena alasan teknis, namun dengan semangat menyajikan informasi kepada jajaran birokrat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap ini, kami teruskan langkah untuk bergerak dan menulis hingga akhirnya tersajilah edisi baru langsung dari dapur redaksi. Sebelumnya perlu kami sampaikan kembali, bahwa Media Aparatur terbit dalam dua versi media. Yakni media cetak majalah dan media online yang dapat diunduh dalam bentuk pdf pada laman BKPPD Kabupaten Cilacap www.bkd.cilacapkab.go.id yang dapat dibaca kapanpun dimanapun karena tersimpan dalam format digital.

Netralitas, kata tersebut akhir-akhir ini menjadi trending *topic* menjelang tahun politik. Beberapa instansi pemerintah pusat menetapkan kebijakan untuk lebih mengingatkan PNS akan pentingnya kehati-hatian dalam tahun politik. Bahkan kebiasaan bersosial media tak luput dari bahasan akan tema netralitas. Sebenarnya apa dan bagaimana kebijakan netralitas itu dirumuskan dan ditetapkan? Mengapa PNS harus selalu diingatkan dengan aturan ini? Tentu semua tak lepas dari sejarah netralitas yang diulas secara menarik dalam tajuk untuk menjelaskan asal mula ketentuan netralitas ini dirumuskan.

Dalam topik utama, diterangkan mengenai netralitas PNS dimana PNS adalah bagian pemerintah yang diwajibkan untuk netral tapi memiliki hak pilih. Ini tentunya sangat sulit dilakukan pembatasan karena intervensi bisa saja terjadi dari semua arah. Terlebih, pelanggaran netralitas dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan adalah memposting dukungan di media sosial. Agaknya yang satu ini memang riskan, karena *netizen* gampang sekali terpancing emosi apabila berdebat di media sosial. Untuk itu diperlukan aturan berupa larangan kepada PNS melakukan hal-hal tertentu yang tersaji dalam satu halaman berjudul "Larangan Dalam Mewujudkan Netralitas ASN".

Kajian netralitas PNS apabila kami ulas melalui analisis isi kebijakan lingkup birokrat saja rasanya kurang "marem". Maka dari itu, tak tanggung-tanggung kami mewawancarai Ketua Panwas Kabupaten Cilacap, Miftah Nuryanto dan Ketua KPU Kabupaten Cilacap. Ketentuan netralitas menjadi "netral" karena dibahas tak hanya dari sisi birokrasi saja, namun dari penyelenggara Pemilu dan pihak pengawas.

Jika dalam topik utama telah dikupas tuntas mengenai netralitas PNS, di halaman berikutnya tak ketinggalan artikel kepegawaian sebagai ciri bulletin ini. Ada Sijapti, yang merupakan suatu sistem teknologi informasi komunikasi yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pengisian jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan instansi pemerintah. Sistem aplikasi merupakan metode birokrasi "kekinian" dimana prosedur layanan sekarang perlahan beralih ke digitalisasi yang memang memudahkan dan dapat memutus rantai birokrasi yang berbelit. Wacana perubahan sistem pemerintahan pun terasa pada proses perumusan kebijakan mengenai dana pension. Skema *Pay as you go* akan beralih ke *Fully Funded*. Walaupun masih berupa konsep dan belum sepenuhnya kebijakan ini ditetapkan, namun perlu kita ketahui sebagai informasi dan pengetahuan mengenai proses perubahan dan perumusan kebijakan skema dana pensiun yang akan dilaksanakan. Ada pula artikel tentang ASN berkelas dunia yang sekarang menjadi visi pemerintah Indonesia dan selalu dipaparkan dalam setiap acara aparaturnya oleh Kemenpan RB, BKN, maupun pemerintah Provinsi.

Profil kali ini kami tampilkan sosok pejabat eselon II Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap yang baru yakni Drs. Farid Ma'ruf, M.M. Karirnya dan pengalamannya di birokrasi menarik untuk disimak. Belum lagi visi dan inovasi beliau yang dituangkan dalam program kerja demi efisiensi dan efektifitas kinerja aparaturnya pemerintahan. Ulasan tentang keluarga juga kami kupas untuk menampilkan sisi lain pejabat tersebut.

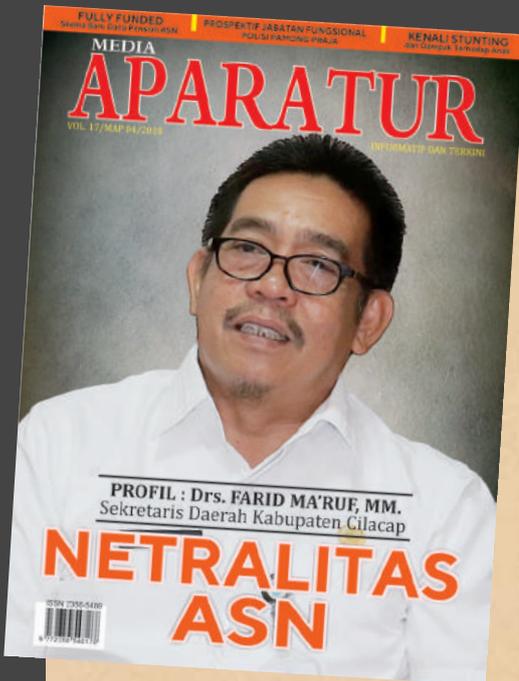
Sosok jabatan fungsional dalam pemerintahan yang menarik juga untuk dikupas yakni Satpol PP. Apa dan bagaimana Satpol PP bekerja, diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam penegakan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat disampaikan secara lengkap di artikel profesi.

Renungan, agaknya masih harus kami sajikan sebagai bahan kontemplasi kita bersama dalam meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik. Dalam renungan kali ini berjudul "Strategi Langit". Untuk mencapai harapan, manusia memerlukan strategi. Namun selain strategi yang disusunnya, manusia juga harus memohon kepada Sang Penentu yaitu Tuhan. Ini juga yang menjadi strategi seorang wanita bekerja agar sukses dalam karir dan keluarga yang diulas dalam artikel motivasi.

Pada setiap edisi, selalu kami selipkan juga artikel kesehatan. *Stunting*, dewasa ini permasalahan tersebut banyak diulas di beberapa media. Agaknya pemerintah saat ini sangat *concern* terhadap kesehatan anak. Harapan yang ada lebih kepada generasi muda adalah penerus bangsa sehingga wajib diperhatikan kesehatannya mulai dari dalam kandungan ibu. Selain artikel kesehatan, infotek kami sajikan tentang membuat paparan menggunakan aplikasi selain ms. Powerpoint. Untuk resensi buku kali ini, kembali kami *mereview* buku karangan Prof. Rhenald Kasali.

Akhir kata, selamat membaca. Dan kami berharap agar dapur produksi akan selalu "mengepul" di setiap edisi yang sudah direncanakan dan diagendakan. Kritik dan saran kami nantikan demi perbaikan di masa yang akan datang. Salam hangat dan tetap semangat. Wassalamualaikum wr. wb.

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



TOPIK UTAMA

- 8. HATI-HATI..!
Wawancara dengan Ketua Panwas Kab. Cilacap Miftah Nuryanto.
- 12. ASN MASUK PARPOL HARUS BERHENTI
Wawancara dengan Ketua KPU Kab. Cilacap Handi Tri Ujiono

ARTIKEL KEPEGAWAIAN

- 14. TRANSFORMASI MENUJU ASN BERKELAS DUNIA 2024
- 16. SIJAPTI, Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi
- 16. FULLY FUNDED, Skema Baru Dana pensiun ASN

PROFESI

- 22. PROSPEKTIF JABATAN FUNGSIONAL POLISI PAMONG PRAJA DALAM Mendukung KIPRAH SATPOL PP

26. KONSULTASI KEPEGAWAIAN

MOTIVASI

- 27. Wanita, Karier dan Keluarga

PROFIL

- 28. Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap Drs. farid Ma'ruf, M.M.

WARTA

- 33. Kemeriahan Hari Jadi ke-163 Kabupaten Cilacap
- 34. Pelantikan Drs. farid Ma'ruf, M.M. sebagai Sekretaris Daerah kab. Cilacap
- 35. Verifikasi Data PNS, Rakor Rekonsiliasi Data PNS Pemkab Cilacap
- 36. "BENCHMARKING TO BEST PRACTICE" Peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Angk. IX Kab. Cilacap ke Pemkot Surabaya.

INFOTEK

- 38. Membuat Presentasi Menggunakan AURORA 3D PRESENTATION



KESEHATAN

- 40. Kenali Stunting dan Dampak terhadap Anak



RENUNGAN

- 42. Strategi langit

RESENSI BUKU

- 43. Tomorrow is Today

Penanggung Jawab Drs. HEROE HARJANTO, MM. **Redaktur** PRANYATA, SE. **Editor** KHAMIDUN, MULYOTO, S.Sos, M.Si. **Redaktur Pelaksana** RINA MEDIASWATI, SE., M.PA. **Layout** IRPAN SETIAWAN, S.Kom. **Photografer** GATOT FIRMANSYAH, S.Kom. **Distribusi** ARDHI AJI P, S.Kom., NOVIYANTO HADI S, S.Kom. **Staf Khusus** EDY SUPRIYONO, S.Sos., M.M. KRISTI MARYUNANI, AKS. FITRI SISWI P, S.Psi. **Alamat Redaksi** Jl. MT. Haryono No. 73 Cilacap, Telepon (0282) 534060 Fax.(0282) 520248.



Sumber Grafis : Mauluddin/rakysulsel.com

Sejarah adalah cermin untuk mengambil kebijakan. Maka banyak yang menyarankan untuk menatap masa depan dengan belajar dari sejarah. Netralitas pun punya sejarah. Kalau kita membuka lembaran sejarah itu, kita bisa menatap bagaimana sejarah masa depan akan kita torehkan.

Pada masa Orde Lama maupun Orde Baru aroma tidak netralnya aparatur sebetulnya sudah ada. Namun ketidaknetralan aparatur terasa kental di era Orde Baru karena banyak aturan yang menggiring aparatur untuk tidak netral. Pada awal Orde Baru terbit UU Nomor 15 Tahun 1969. Dimana pada Pasal 8 ayat 1 ditegaskan bahwa Pemilu dilaksanakan oleh pemerintah di bawah pimpinan Presiden. Pada ayat 3 menyebutkan Lembaga Pemilihan Umum diketuai oleh Menteri Dalam Negeri. Di sinilah letak ketidaknetralan pemerintah terlihat jelas.

Cengkeraman terhadap birokrasi/PNS mulai terasa kuat setelah terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri (yang populer dengan sebutan Permen) Nomor 12 Tahun 1969. Peraturan ini mendorong para pegawai negeri untuk menyalurkan aspirasi suaranya kepada partai/peserta pemilu tertentu, yang kemudian dikenal sebagai aturan monoloyalitas. Hal tersebut kemudian didukung oleh keberadaan Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI), dimana organisasi tersebut juga sangat berperan dalam memobilisasi pegawai. Selanjutnya, pegawai saat itu diminta untuk menjadi anggota Golkar, memiliki KTA (Kartu Tanda Anggota), dan ikut dalam kampanye.

Dengan permen dan keberadaan KORPRI tersebut, saat masa pemilu seluruh instansi pemerintah seolah wajib menggerakkan pegawainya untuk memenangkan Golkar. Maka kegiatan instansi yang marak adalah 'Santiaji', yang isinya mengarahkan dan menggiring pegawai untuk loyal terhadap apa yang sudah

menjadi kemauan atasan dalam hal pemilu. Para pegawai pun mendapat tugas untuk mempengaruhi orang-orang di lingkungannya, yaitu mereka teman "sekasur, sedapur dan sesumur".

Sejarah berubah di era reformasi. Presiden B.J. Habibie menghendaki PNS Netral. Untuk itu dilakukan perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, di antaranya pada pasal 3 ayat (2) dan ayat (3) di tegaskan "Pegawai Negeri Sipil harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan untuk menjamin netralitas, Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik".

Kebijakan untuk memisahkan PNS dari partai politik semakin kuat. Banyak peraturan yang diterbitkan dan di antara pasalnya mendukung kebijakan tersebut, di antaranya PP nomor 53 tahun 2010, UU Nomor 5 tahun 2014, UU Nomor 10 Tahun 2010, PP Nomor 11 Tahun 2017, yang isinya di antaranya PNS dilarang memberi dukungan kepada Calon Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPD atau DPRD dengan cara: ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, dan/atau sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara, membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan/merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan/atau mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu pada sebelum, selama dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat. PNS dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Kalau kita bandingkan hubungan PNS dengan politik praktis antara di era Orde Baru dengan PNS di era reformasi saat ini sudah berbeda 180 derajat. Perubahan dalam sejarah netralitas PNS sudah mengarah pada rel yang benar. Semoga sejarah kelam tidak berulang kembali. (Pranyata)

NETRALITAS ASN

Oleh : Pranyata, S.E.

ASN (Aparatur Sipil Negara) harus netral, ini harga mati. Kalau ada ASN ingin berpolitik maka ia harus keluar dari ASN. Bukan hanya itu, agar terbangun ASN yang netral, berperilaku dekat-dekat dengan politik pun ASN dapat dikategorikan tidak netral dan dapat kena sanksi, misal menghadiri deklarasi bakal pasangan calon, mengunggah foto atau menanggapi terkait dengan pasangan calon ke media sosial, berfoto bersama dengan pangan calon, atau menjadi pembicara dalam kegiatan partai politik.

Dalam paparannya yang berjudul “Kebijakan Netralitas ASN Demi Menjamin Tata Kelola Pemerintahan yang Baik” di Kemendagri pada 28 Pebruari 2018 lalu, DR. Ir. Setiawan Wangsa Admaja, Dipl., S.E., M.Eng., Deputy Menteri Bidang SDM Kementerian PANRB menyampaikan bahwa “Salah satu asas penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN adalah “netralitas”. Asas netralitas ini berarti bahwa setiap pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.”

Paparan tersebut (yang menjadi acuan utama tulisan ini) juga menyampaikan regulasi terkait netralitas ASN dan tren pelanggaran terhadap netralitas. Regulasi yang disampaikan meliputi UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, PP Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS, PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Surat Edaran MENPAN RB Nomor 06/M.PANRB/11/2016 tanggal 28 Nopember 2016, Surat MENPAN RB Nomor B/71/M.SM.00.00/2017 Tanggal 27 Desember 2017.

“Salah satu asas penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN adalah “netralitas”. Asas netralitas ini berarti bahwa setiap pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.”





Sumber Grafis : Mauluddin/rakysulsel.com

Terhadap ketentuan pada PP Nomor 42 Tahun 2004 (Pasal 11 huruf c Dalam hal etika terhadap diri sendiri PNS wajib menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok ataupun golongan. Maka PNS dilarang melakukan perbuatan yang mengarah pada keberpihakan salah satu calon atau perbuatan yang mengindikasikan terlibat dalam politik praktis/berafiliasi dengan partai politik) Menteri PANRB melalui Surat Nomor B/71/M.SM.00.00/2017 Tanggal 27 Desember 2017 menandakan bahwa kegiatan yang dimaksudkan pada pasal 11 huruf c dimisalkan Pertama, melakukan pendekatan terhadap partai politik terkait pengusulan calon. Kedua, memasang spanduk/baliho yang mempromosikan dirinya atau orang lain. Ketiga, mendeklarasikan dirinya sebagai bakal calon. Keempat, Menghadiri deklarasi bakal calon. Kelima, mengunggah foto atau menanggapi (like, share, komentar, dan sejenisnya) semua hal yang terkait dengan pasangan calon di media on line dan media sosial. Keenam, berfoto bersama dengan pasangan calon. Dan ketujuh, menjadi pembicara/narasumber pada kegiatan pertemuan parpol.

Pelanggaran netralitas ASN dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Pada pilkada serentak tahun 2015 terdapat 29 laporan pelanggaran, pilkada serentak tahun 2017 terdapat 54 laporan pelanggaran, dan pada tahun 2018 terdapat 117 laporan pelanggaran, dengan perincian 2 laporan atas ASN Pusat, 10 Laporan atas ASN Provinsi, dan 105 laporan atas ASN Kabupaten/Kota. Jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan adalah memposting dukungan di media sosial.

Itulah ringkasan dari paparan yang disampaikan Deputy Menteri Bidang SDM Kementerian PANRB. Kiranya seluruh ASN dapat mencermati dan jangan sampai terjebak pada perbuatan yang dapat dikategorikan melanggar netralitas.

Pelanggaran netralitas ASN dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Pada pilkada serentak tahun 2015 terdapat 29 laporan pelanggaran, pilkada serentak tahun 2017 terdapat 54 laporan pelanggaran, dan pada tahun 2018 terdapat 117 laporan pelanggaran, dengan perincian 2 laporan atas ASN Pusat, 10 Laporan atas ASN Provinsi, dan 105 laporan atas ASN Kabupaten/Kota. Jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan adalah memposting dukungan di media sosial.

Tentu akan memunculkan pertanyaan, kenapa pada Pilkada serentak tahun 2018 yang prosesnya belum selesai sudah terjadi 117 laporan pelanggaran, dua kali lipat lebih dibanding pada tahun 2017. Sesuai penjelasan, pelanggaran terbanyak karena memposting dukungan di media sosial. Kelihatannya media sosial yang mudah menerima kiriman dan mudah mengirim/meneruskannya membuat ASN kehilangan kontrol. Apalagi ada hubungan kedekatan psikis maupun kedekatan kekeluargaan juga dapat mempengaruhi kenapa ASN melanggar peraturan netralitas.

Dikhawatirkan pada tahun 2019 pelanggaran akan semakin banyak, karena pada pemilu serentak juga akan memilih Presiden, anggota DPR, DPD, DPRD. Tentu media sosial akan semakin memanas, baik yang bersifat mendukung maupun menolak.

LARANGAN DALAM MEWUJUDKAN NETRALITAS ASN

1. Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada asas : Netralitas (Pasal 2 huruf f Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014).
2. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, Pasal 4 angka 12 s/d 15, yang intinya setiap PNS dilarang memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
 - e. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
 - f. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
 - g. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk.
3. Surat Menpan RB Nomor: B/71/M.SM.00.00/2017 Tanggal 27 Desember 2017, pada huruf C, bahwa berdasarkan PP Nomor 42 Tahun 2004, pasal 11 huruf c, menyatakan bahwa dalam hal etika terhadap diri sendiri PNS wajib menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok ataupun golongan. Maka PNS dilarang melakukan perbuatan yang mengarah pada keberpihakan salah satu calon atau perbuatan yang mengindikasikan terlibat dalam politik praktis/berafiliasi dengan partai politik, semisal:
 - a. PNS dilarang melakukan pendekatan terhadap partai politik terkait rencana pengusulan dirinya ataupun orang lain sebagai bakal calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.
 - b. PNS dilarang memasang spanduk/baliho yang mempromosikan dirinya ataupun orang lain sebagai bakal calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.
 - c. PNS dilarang mendeklarasikan dirinya sebagai bakal calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.
 - d. PNS dilarang menghadiri deklarasi bakal calon/bakal pasangan calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.
 - e. PNS dilarang mengunggah, menanggapi (seperti like, komentar, dan sejenisnya) atau menyebarluaskan gambar/foto bakal calon/bakal pasangan calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, visi, misi bakal calon/bakal pasangan calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, maupun keterkaitan lain dengan bakal calon/bakal pasangan calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah melalui media online maupun media sosial.
 - f. PNS dilarang melakukan foto bersama dengan bakal calon/bakal pasangan calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan mengikuti simbol tangan/gerakan yang digunakan sebagai bentuk keberpihakan.
 - g. PNS dilarang menjadi pembicara/narasumber pada kegiatan pertemuan partai politik.
4. PP 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

Pasal 254 ayat 1 dan 2: (1) PNS wajib mengundurkan diri sebagai PNS pada saat ditetapkan sebagai calon Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum. (2) Pernyataan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat ditarik kembali.

Pasal 255 ayat 1-3 PNS dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. PNS yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik wajib mengundurkan diri secara tertulis.



HATI-HATI PNS YANG TIDAK NETRAL

Ketua Panwas Kabupaten Cilacap

Miftah Nuryanto

Perhelatan politik seperti pemilu atau pilukada mewajibkan PNS bersikap netral. Sebenarnya bukan hanya PNS yang harus netral, jajaran TNI/POLRI pun harus menunjukkan netralitasnya. Urusan netralitas pasti selalu mencuat pada musim politik tersebut.

Secara regulasi, netralitas PNS sebenarnya sudah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pasal 4 ayat 15 menyatakan bahwa setiap PNS dilarang memberikan dukungan kepada calon kepala daerah/wakil kepala daerah. Namun, kenyataannya selalu ada pelanggaran dalam setiap aturan. Apalagi PNS merupakan pihak yang wajib netral tapi celaknya (atau untungya?) memiliki hak pilih. Seperti istilah dilepas kepalanya tapi dipegangi ekornya.

Pada satu kesempatan, Tim Media Aparatur telah mewawancarai Ketua Panwas Kabupaten Cilacap Miftah Nuryanto. Dalam wawancara tersebut, tim mengajukan pertanyaan mendalam mengenai kebijakan netralitas PNS dari sudut pandang pihak pengawas, agar wawasan netralitas tidak hanya kita peroleh dari sudut pandang birokrasi saja.

Ketika ditanya mengenai apa yang menjadi perhatian utama bagi Panwas tentang ketentuan Netralitas PNS, Miftah menjawab bahwa sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 10 tahun 2016, jelas dinyatakan bahwa PNS tidak boleh mendukung salah satu paslon, tidak boleh menghadiri deklarasi,

tidak boleh menjadi pendukung paslon, tidak boleh menggunakan sarpras, tidak boleh menjadi pengurus parpol. Apabila ia akan hadir di situ untuk mendengarkan, maka perilakunya tidak boleh aktif, dan tidak boleh menggunakan kewenangannya, semisal pejabat mengerahkan stafnya. Yang kedua tidak boleh mengajak kawan atau mengarahkan rekannya tersebut untuk berpihak pada salah satu Calon.

Lebih lanjut Miftah menjelaskan, bahwa kehadiran PNS dalam kampanye diperbolehkan karena ia punya hak politik, punya hak *nyoblos*. PNS boleh berada di tempat itu selama tidak menggunakan fasilitas negara, bukan karena mendapatkan undangan, ingin mendengarkan visi misi, tidak duduk di depan, tidak mengajukan usul dan tidak boleh menjadi publik figur di tempat tersebut. Intinya diperbolehkan namun harus bersikap pasif dan tidak terlibat langsung. PNS tersebut juga tidak boleh mengenakan atribut PNS apalagi atribut partai. Atribut partai tidak boleh sama sekali. Lebih-lebih jika PNS tersebut masuk menjadi anggota atau menjadi pengurus Parpol. Maka sanksi keras akan dikenakan.

PNS memiliki aturan disiplin dalam PP nomor 53 tahun 2010 yang mengikat pada setiap perbuatan yang dilakukan PNS tersebut. Tapi dalam penindakan Panwas, proses penjatuhan hukuman apabila ada PNS yang melanggar netralitas diterangkan sebagai berikut, ASN yang terlibat langsung dalam kampanye, diproses dengan prosedur tertentu. Pertama, jika ada laporan paling lambat 3 hari setelah ditemukan

pelanggaran, dengan syarat pelapor tersebut harus warga negara Indonesia dan punya hak pilih. Kedua, pelapor harus menyerahkan syarat formal yaitu foto copy KTP dan harus menjelaskan kronologis kejadian secara lengkap. Yang ketiga, harus ada syarat material yaitu barang bukti.

Selanjutnya Panwas akan memproses laporan tersebut, kalau sudah memenuhi syarat materil dan formil lalu akan diregistrasi untuk kemudian dikaji dan ditelaah bersama Sentra Gakkumdu (Sentra Penegakan Hukum Terpadu). Sentra Gakkumdu terdiri dari Panwaslu Kabupaten Cilacap, Kejaksaan dan Kepolisian, yang sudah terbentuk sejak bulan Pebruari 2018 dan memiliki agenda rapat 2 kali dalam sebulan dan bisa dilakukan rapat sewaktu-waktu apabila dibutuhkan atau ada laporan. Laporan yang masuk akan ditindaklanjuti 1 x 24 jam dan proses putusannya dilaksanakan selama 5 hari kalender, bukan 5 hari kerja.

Seperti dijelaskan sebelumnya, terhadap laporan yang masuk tersebut akan dilakukan kajian oleh komisioner. Dari laporan dan barang bukti yang ada akan dikaji apakah pelanggarannya itu termasuk pelanggaran administratif atau pelanggaran pidana. Kalau termasuk dalam pelanggaran administratif maka akan diproses oleh Panwaslu. Jika terjadi pelanggaran administratif pada PNS maka sanksi yang diberikan berupa teguran atau surat rekomendasi kepada atasan langsungnya, untuk selanjutnya ditindaklanjuti sesuai ketentuan disiplin pegawai.

Sanksi administratif terdiri dari sanksi ringan, sedang dan berat. Sanksi ringan bisa berupa teguran lisan dan teguran tertulis, sedangkan sanksi berat bisa diberhentikan dengan tidak hormat. Kalau pelanggaran yang ada termasuk dalam pelanggaran pidana, maka kasus tersebut akan dilimpahkan kepada Kejaksaan dan Kepolisian. PNS yang ikut menjadi pelaksana kampanye, maka sesuai PP nomor 53 tahun 2010, pasal 4 angka 11 poin a, ada sanksi administrasinya. Sedangkan PNS yang



Panwaslu memberikan rekomendasi sesuai hasil kajian bahwa seorang PNS diduga melanggar netralitas sesuai dengan aturan yang ada. Rekomendasi tersebut kemudian diteruskan kepada atasan langsungnya untuk ditindaklanjuti sesuai aturan PNS. Selain atasan langsung, rekomendasi Panwas juga dikirimkan ke Kantor Pusat Bawaslu RI dan Bawaslu Provinsi. Pertimbangan kajian Panwas dijadikan dasar dalam putusan yang menggunakan SK Bupati.



misal Kepala Badan Kepegawaian dan Sekretaris daerah.

Tim Media Aparatur juga menyinggung tentang berita di media sosial, yakni di Karawang Jawa Barat, bahwa ada 6 Kepala desa yang dilaporkan karena bertemu dengan calon kada dari *incumbent*, berfoto bersama sambil mengacungkan 4 jari sebagai simbol nomor urut Calon Kada tersebut. Dan apakah ini merupakan pelanggaran, Miftah menjelaskan, sebetulnya Kades sebagai perangkat desa juga punya ketentuan netralitas. Terkait kasus di Karawang Panwas tidak akan mengomentari panjang lebar, karena itu ranah politik di Karawang. Tapi secara prinsip itu berlaku sama dimana-mana. Dilihat saja bagaimana kejadian sebenarnya dan kekuatan alat buktinya. Panwas tidak bisa serta merta menduga seseorang melanggar tanpa ada alat bukti. Perlu difahami bahwa Panwas tidak hanya menerima laporan, tetapi temuan. Temuan itu bisa saja ditemukan oleh penyelenggara pemilu. Setiap tim sukses pasangan calon wajib memberikan informasi pada Panwas tentang jadwal kampanye. Sehingga Panwas juga dapat setiap saat memantau setiap aktivitas politik yang ada.

Jadi, PNS sudah jelas bahwa PNS yang memperlihatkan simbol politik (misal salam jari) pasti melanggar ketentuan. PNS tidak boleh foto *bareng* dengan Paslon, tidak boleh memberikan tanda *like* di media sosial dan tidak boleh menyebarkan visi misi parpol.

PNS punya hak politik, tapi TNI Polri itu tidak punya hak politik, sehingga netralitasnya total. Yang menjadi permasalahan PNS karena mempunyai hak politik, punya hak coblos, maka harus sangat hati-hati. Kedua, PNS juga harus faham koridornya. Jangan sampai terlibat dalam politik praktis sesaat. Jangan sampai mereka tergiring pada euforia sesaat. Yang sering salah kaprah, *incumben* yang maju sebagai Calon Kada/Caleg dianggap masih aktif, padahal ketentuannya selama dia sudah ditetapkan menjadi calon dia sudah harus cuti masa kampanye. Yang menjadi permasalahan banyak yang tidak tahu dan belum cuti selama masa kampanye.

mengikuti kampanye dengan menggunakan atribut partai, sanksinya diatur dalam PP nomor 53 tahun 2010 pasal 4 angka 12. Namun, kembali lagi pada bahasan diatas, selama PNS tersebut mengikuti kampanye namun pasif maka diperbolehkan.

Terkait kewenangan penjatuhan disiplin bagi PNS yang melanggar netralitas, Ketua Panwas menerangkan bahwa Panwaslu memberikan rekomendasi sesuai hasil kajian bahwa seorang PNS diduga melanggar netralitas sesuai dengan aturan yang ada. Rekomendasi tersebut kemudian diteruskan kepada atasan langsungnya untuk ditindaklanjuti sesuai aturan PNS. Selain atasan langsung, rekomendasi Panwas juga dikirimkan ke Kantor Pusat Bawaslu RI dan Bawaslu Provinsi. Pertimbangan kajian Panwas dijadikan dasar dalam putusan yang menggunakan SK Bupati.

Bentuk sosialisasi yang diberikan Panwas kepada masyarakat khususnya PNS tentang ketentuan netralitas sudah banyak dilakukan. Panwas sudah memberikan sosialisasi terhadap perangkat desa se-Kabupaten Cilacap, dalam pertemuan tersebut disosialisasikan ketentuan Undang-undang tentang Pilkada dan aturan mainnya. Selain itu, Panwas juga sudah sosialisasikan kepada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Bahkan kepada para Camat. Narasumber pun Panwas libatkan dari aparaturnya langsung,

Untuk itu rekan-rekan PNS harus cerdas menyikapi hal ini, lanjut Miftah. Jangan sampai tereksplotasi. Sekali lagi PNS tidak boleh menggunakan atribut dan fasilitas PNSnya, tidak boleh diundang dalam acara kampanye, termasuk tidak boleh memakai pakaian parpol, bahkan tidak boleh pasang spanduk, rumahnya tidak boleh dipasang atribut partai, termasuk stiker.

Terhadap ketentuan istri/Suami PNS menjadi tim sukses atau mencalonkan diri sebagai Calon Kada/Caleg, Panwas menjelaskan bahwa istri atau suami PNS yang mencalonkan diri sudah ada aturannya dalam SE Menpan RB. Diawali dari usul Gubernur Jateng pada saat menjadi *incumbent*, isteri beliau ikut mengantarkan beliau pada acara-acara politik, yang menurut ketentuan tidak diperbolehkan. Kejadian tersebut menjadi kurang nyaman karena politik bisa memisahkan hubungan keluarga. Akhirnya terbitlah surat edaran Menpan RB bahwa isteri atau suami harus cuti di luar tanggungan negara selama masa kampanye. Dengan demikian dia boleh mendampingi. Tetapi tetap bersikap pasif.

Dalam tahun politik ini Panwas berharap, yang pertama, ada keterbatasan ASN terkait dengan keterlibatan. Yang kedua karena ia punya hak politik jangan sampai terlibat dalam politik praktis, yang ketiga harus faham akan regulasinya bahwa penyelenggara pemilu sekarang ada 3, Dewan Kehormatan pemilu, yang kedua KPU, yang ketiga panwaslu. Masing-masing punya tugas sendiri.

Ada dua hal yang dijadikan prinsip, pencegahan dan tindakan. Jadi tatkala ada potensi pelanggaran, sebisa mungkin Panwas melakukan pencegahan. Salah satu contoh, jika parpol akan mengadakan sosialisasi, sebelum acara dimulai, Panwas adakan koordinasi dengan tim suksesnya. Kenapa harus diberi tahu, agar tidak menjadi masalah di kemudian hari. Contoh kedua, ada gedung pemerintah yang akan dipakai acara Parpol. Panwas harus memperingatkan pemilik gedung dan tim kampanye. Panwas tidak ingin kalau ada rekan PNS yang kena masalah, beranggapan Panwaslu mencari cari masalah. Maka dari itu, Panwas harus mengingatkan dulu.

Sanksi Bagi ASN Tak Netral

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 42/2004
Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

PNS pelanggar dikenai

- Pasal 15 ayat (1)**
Sanksi moral
- Pasal 16: Tindakan administratif**
Sanksi hukuman disiplin ringan, sedang, hingga berat

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 53/2010
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- Hukuman Disiplin Tingkat Ringan**
Teguran lisan dan tertulis
- Hukuman Disiplin Tingkat Sedang**
Penundaan kenaikan gaji berkala dan pangkat selama 1 tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun
- Hukuman Disiplin Tingkat Berat**
Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan PNS sendiri

Sumber: Kemenpan RB | Produksi: 23-01-2018

IndonesiaBaik.id

Panwas juga mengingatkan, jika ada acara keramaian, dilihat dulu itu acara apa. Bisa jadi karena tertarik, dia menonton acara itu, masih berpakaian dinas kemudian ada seseorang yang kurang tahu niatnya, diambil gambar/foto dan dilaporkan ke Panwas. Jika ada laporan, Panwas akan klarifikasi kebenarannya. Panwas undang PNS, dan dia berhak menjawab. Jika setelah diundang, PNS tersebut mangkir, maka mengingat keterbatasan waktu, Panwas akan proses putusannya kalau semua syarat formal materialnya sudah terpenuhi. Jadi jangan sampai rekan PNS atau perangkat desa jika mendapat panggilan Panwas, tidak hadir. Jangan takut, karena PNS dan perangkat desa punya hak jawab.

Jadi, PNS sudah jelas bahwa PNS yang memperlihatkan simbol politik (misal salam jari) pasti melanggar ketentuan. PNS tidak boleh foto bareng dengan Paslon, tidak boleh memberikan tanda *like* di media sosial dan tidak boleh menyebarkan visi misi parpol.

ASN Masuk Parpol Harus Berhenti



Ketua KPU (Komisi Pemilihan Umum) Kabupaten Cilacap, Handi Tri Ujiono.

PNS harus netral. Dengan netralnya PNS diharapkan birokrasi akan profesional. Untuk itu, PNS dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 87 ayat (4) huruf c, bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Namun PNS juga merupakan anak bangsa, mungkin ada yang berhasrat untuk mengabdikan dirinya kepada negara melalui partai atau melalui legislatif, hal ini tentu ada jalan yang harus ditempuh. Bagaimana langkah transisi profesi yang harus dilalui, sebetulnya sangat jelas. Intinya sebelum mereka masuk ke wilayah politik, ia harus sudah mengajukan permohonan pengunduran diri dari PNS, misalnya ketika ia mengurus KTA (Kartu Tanda Anggota) suatu partai.

Hal demikianlah yang dijelaskan Ketua KPU (Komisi Pemilihan Umum) Kabupaten Cilacap, Handi Tri Ujiono “Kita bicara UU bahwa ketika seorang ASN itu mau mencalonkan (menjadi legislatif) yang pertama kan pada saat pendaftaran salah satu syaratnya adalah KTA, kartu tanda anggota partai politik. Kalau ber KTA berarti kalau masih PNS kan melanggar. Kira-kira begitu. Berarti pada saat masa pengajuan daftar calon anggota legislatif DPR RI, DPRD Provinsi, DPRD Kabupaten/kota (Serentak tanggal 4-17 juli 2018), yang mengajukan otomatis partai politik yang sudah lolos diverifikasi yang sudah ditetapkan, berarti ada 15 parpol. Salah satu syarat selain syarat formil yang melekat adalah KTA. KTA bisa dikeluarkan otomatis kan memenuhi syarat menjadi anggota partai politik. Kalau PNS pada saat yang sama ketika KTA sudah diterbitkan berarti yang bersangkutan mengundurkan diri dibuktikan dengan surat pernyataan.”

Saat pengunduran diri dan tanggal terdaftar sebagai anggota partai juga harus dicermati bagi PNS yang akan maju menjadi Caleg. Apabila tanggalnya lebih dahulu menjadi anggota partai, ini dapat memunculkan masalah di kemudian hari. Ketua

KPU Kabupaten Cilacap menjelaskan “Persoalannya ketika njenengan (eks PNS, red) dipersoalkan, baik itu dipersoalkan Bawaslu atau di pencalonan. Dipersoalkan (karena) ini masih PNS kok punya KTA. (Kalau, red) sudah menyatakan mengundurkan diri itu kan boleh. Artinya ini kalau ada KTA diserahkan ke kami ya kan trus ada surat pengunduran diri yang tanggalnya jangan sampai melampaui ini.”

Sesuai ketentuan, pengunduran diri ASN yang mencalonkan diri tidak dapat ditarik kembali, Kepala KPU menjelaskan “Intine... itu kan bahasanya kalau dipernyataan tidak dapat ditarik kembali. Tetapi kalau di mekanisme kepegawaiannya itu kan kalau mengatakan dalam proses ya berarti outputnya adalah surat pemberhentian. Diperlukan atau tidak diperlukan dalam pencalonan. Misalnya kita coret itu, tapi tetap turun surat itu (SK Pemberhentian, red).”

Yang perlu diperhatikan bagi ASN yang akan mendaftar menjadi calon legislatif adalah perlu mempelajari ketentuan KPU dan formulir yang harus disiapkan. Sebab di awal pendaftaran yang diperlukan adalah surat pernyataan pengunduran diri. Namun pada akhir penetapan DCS (Daftar Calon Sementara) harus sudah ada surat pemberhentian, sebagaimana dijelaskan oleh Ketua KPU Kabupaten Cilacap, “Surat pernyataan mengundurkan diri dari TNI Polri, ASN dan seterusnya itu harus dilampiri, yang pertama kalau ada surat pemberhentian ya surat pemberhentian itu, kalau belum ada berarti ada surat keterangan yang menyatakan bahwa pemberhentian sedang dalam proses. (Selanjutnya) surat pemberhentiannya harus diterima setelah masa akhir perbaikan DCS. Jadi setelah ada proses verifikasi dan seterusnya, kita akan teliti yang kemudian kita sampaikan hasil DCS-nya kemudian diperbaiki oleh calon maupun parpol. Masa akhirnya itu 31 Juli 2018.”

Peraturan saat ini dibuat begitu cermat. Bagi PNS yang mulai pensiunnya setelah masa akhir (31 Juli 2018) sering dimasukan sebagai pengganti calon yang tidak lolos. Berdasarkan pengalaman terdahulu hal ini pernah terjadi, pada awalnya yang dicalonkan mereka yang tidak memenuhi syarat. Tujuannya agar calon ini tidak lolos, dengan demikian dapat diganti calon lain dari PNS yang pensiunnya setelah masa akhir perbaikan DCS. Maka KPU pun mengantisipasi agar hal ini tidak terjadi permainan yang diawali dengan memasukan calon yang tidak memenuhi syarat dengan tujuan nanti akan diganti saat setelah masa penggantian calon. Ketua KPU Cilacap menjelaskan “Banyak juga yang mencari celah. Itu kan ada yang masa pensiunnya pada saat penggantian daftar calon. Berarti kan setelah DCT. Kemudian ada calon yang tidak memenuhi syarat diganti oleh yang bersangkutan. Ya mengganti ini pas masa pensiun. Jadi kalau dia daftar disaat awal tadi nggak masuk. Ini cerita fakta banyak terjadi. Kemudian dia daftarnya menggantikan calon.

Yang perlu diperhatikan bagi ASN yang akan mendaftar menjadi calon legislatif adalah perlu mempelajari ketentuan KPU dan formulir yang harus disiapkan. Sebab di awal pendaftaran yang diperlukan adalah surat pernyataan pengunduran diri. Namun pada akhir penetapan DCS (Daftar Calon Sementara) harus sudah ada surat pemberhentian.

Ning syarate apa? Calon ini memang dibuat tidak lolos, kan gitu. Tapi kalau tidak cermat, nanti 1 dapil bisa hilang. bisa ada resiko kalau terkait dengan keterwakilan.”

Untuk menjadi Caleg harus berhitung cermat untuk keberhasilannya. Calon harus mampu mengumpulkan suara sesuai yang ditentukan. Walaupun di daftar caleg dalam suatu partai ia berada di nomor urut 1 (satu), namun kalau perolehan suaranya dalam satu partai tersebut ia memperoleh suara paling sedikit, maka urutan peluangnya ia yang paling belakang. Yang berpeluang utama adalah yang memperoleh suara yang paling banyak, karena urutan disusun berdasar perolehan suara. Akumulasi suara dalam satu partai merupakan proporsi perolehan kursi dalam dapil itu. Dan perolehan kursi partai ini akan berikan kepada mereka yang memperoleh suara terbanyak dan berikutnya secara berurutan. Ketua KPU menjelaskan “Nomor urut dalam partai kita terima dari partai berarti kan mekanisme masing-masing partai politik. Tetapi kalau nomor urut (untuk kursi), karena ini proporsional terbuka, otomatis siapa yang paling banyak.”

Tidak mudah untuk berpindah karir dari PNS ke legislatif. Sebaiknya sebelum mengambil keputusan perlu banyak membaca ketentuannya agar tidak salah langkah.



TRANSFORMASI MENUJU ASN BERKELAS DUNIA 2024

Oleh: Pranyata, SE.

Birokrasi tempat bernaungnya ASN adalah agen perubahan negeri. Untuk mengimbangi perkembangan dunia yang memasuki revolusi 4.0, atau sering disebut revolusi industri tahap 4, sudah saatnya Indonesia membuat kebijakan terhadap manajemen ASN yang lebih komprehensif seperti halnya memikirkan kebijakan fiskal dan moneter. Untuk itu, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki gagasan yang visioner yaitu “Strategi Besar SDM Aparatur Berkelas Dunia Tahun 2024”. Ini merupakan lompatan yang mendasar dalam pembangunan ASN yang perlu dukungan dari semua pihak utamanya seluruh stakeholders yang terkait di dalamnya.

Selama ini stigma pelayanan birokrasi yang lambat, berbelit-belit dan berbiaya tinggi rasanya belum teratasi. Masih jarang sistem kerja birokrasi yang terintegrasi dengan berbasis TI (Teknologi Informasi), sehingga sistem kerja dan pelayanannya masih ‘jadul’. Apabila dibandingkan dengan pelayanan di perusahaan swasta, pelayanan birokrasi jauh tertinggal. Birokrasi sebagai agen perubahan justru pihak yang harus dirubah terlebih dahulu.

Untuk memberi gambaran bagaimana Aparatur Berkelas Dunia Tahun 2024 berikut penjabaran singkatnya, yang dikutip dari pendapat pihak yang berkompeten yaitu Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Agus Dwiyanto. Menurut beliau, bahwa ASN berkelas dunia setidaknya memiliki 5 (lima) kriteria, yakni profesional, integritas, orientasi kepublikan, budaya pelayanan yang tinggi, serta memiliki wawasan global. Kelima kriteria tersebut perlu dilakukan oleh seluruh ASN secara berkesinambungan guna memenuhi tuntutan kualifikasi ASN yang mumpuni untuk mewujudkan good governance di Indonesia (menpan.go.id, 02 April 2015).

Selanjutnya beliau menyampaikan, dalam mewujudkan ASN profesional, dilakukan dengan mendorong para ASN untuk mewujudkan dan memaksimalkan kompetensi yang dimilikinya sehingga bermanfaat secara tepat guna bagi bidang yang dikerjakannya. Untuk menjadi ASN yang berintegritas, dimana para ASN diharapkan memiliki komitmen kuat dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik. Kriteria kedua ini sangat berkaitan dengan kriteria selanjutnya, yakni orientasi kepublikan. Para ASN diharapkan memiliki jiwa melayani yang luhur sehingga memberikan kepuasan kepada publik.

Adapun kriteria keempat adalah mengenai budaya pelayanan yang tinggi, di mana cukup berkaitan dengan kriteria kedua dan ketiga. Yang membedakannya adalah bahwa kriteria keempat ini menitikberatkan pada peningkatan kualitas praktek dalam melayani publik agar kemudian tercipta sikap tanggap dalam diri ASN yang mampu mendorong peningkatan kinerjanya. Terkait dengan kriteria terakhir, yakni wawasan global, dijelaskan bahwa memiliki wawasan global bukan berarti harus selalu tanggap dengan kabar terkini dari seluruh dunia, melainkan tanggap terhadap permasalahan dan fenomena yang berkembang di masyarakat. “Melalui sikap tanggap, maka ASN pun dapat lebih responsif dan proaktif dalam melayani publik yang kemudian akan mendorong

ASN berkelas dunia setidaknya memiliki 5 (lima) kriteria, yakni profesional, integritas, orientasi kepublikan, budaya pelayanan yang tinggi, serta memiliki wawasan global. Kelima kriteria tersebut perlu dilakukan oleh seluruh ASN secara berkesinambungan guna memenuhi tuntutan kualifikasi ASN yang mumpuni untuk mewujudkan good governance di Indonesia

Birokrasi akan semakin kuat kalau sistem merit diterapkan secara konsisten untuk mengisi jabatan yang kosong dengan pemimpin yang transformatif seperti yang diuraikan di atas. Dalam sistem merit pengangkatan pejabat didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerjanya. Dengan sistem ini diharapkan akan menghasilkan pejabat yang unggul dari generasi yang lebih muda sehingga tidak 'gaptek' dan digadang-gadang menjadi transformer.

terciptanya efisiensi dalam melayani," tuturnya.

Berpijak dari berbagai penjelasan tersebut, menurut hemat penulis, tantangan ASN ke depan semakin berat. Di era revolusi industri tahap 3 yang berbasis otomatisasi, computer dan elektronik saja ASN sudah kedodoran. Apalagi ke depan harus melayani masyarakat dalam revolusi 4.0 yang berbasis Cyber Physical, System Internet of Things Network. Dalam hal ini tentu ASN dituntut harus sudah familiar akan basis industri di era revolusi 4.0 tersebut.

Kalau kita melihat kompetensi ASN saat ini tentu sangat pesimis, namun kalau kita memproyeksikan struktur latar belakang kualifikasi dan kompetensi ASN di tahun 2024 ada gambaran secerca harapan baru. Berdasarkan data BKN pada tahun 2016, sebanyak 1,6 juta ASN berusia antara 51- 65 tahun. Karena sistem promosi jabatan model lama masih menggunakan senioritas (sistem DUK/Daftar Urut Kepangkatan) maka banyak di antara pejabat saat ini yang termasuk dalam 1,6 juta tersebut. Karena sistem pendidikan yang diterima dahulu belum eranya menggunakan komputer, berarti banyak diantara mereka yang belum familiar dengan teknologi informasi. ASN yang pada tahun 2016 berusia 51-65 tahun, maka pada tahun 2024 dimungkinkan sudah memasuki masa pensiun. Kalau jumlah 1,6 juta orang yang pensiun diganti dengan pegawai baru dengan jumlah yang sama dan sistem rekrutmennya masih menggunakan CAT (Computer Assisted Test), maka berdasarkan pengalaman yang terdahulu, sistem ini akan menghasilkan calon pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dibidangnya. Selain itu, tenaga ini tentu dari generasi milenia yang sudah familiar dengan teknologi informasi.

Dengan demikian, kalau 1,6 juta pegawai baru yang kompeten dibidangnya digabung dengan ASN yang sudah ada yang memiliki pengalaman dan juga sudah familiar dengan teknologi informasi, maka jumlah ASN yang sudah familiar dengan teknologi informasi pada tahun 2024 telah mendominasi birokrasi. Inilah bibit yang akan melakukan transformasi birokrasi. Bibit yang bagus tersebut akan jatuh ke sistem yang menyuburkan pengembangan potensi atau mereka akan terbonsai menjadi kerdil, semua tergantung pada

kebijakan pengembangan ASN. Kelihatannya kebijakan pengembangan SDM Aparatur sampai saat ini masih tersendat. Berarti ada masalah di titik ini. Transformasi yang dibangun melalui Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN belum juga ada tindak lanjut yang lebih jauh.

Sistem pola karir, sistem pengembangan kompetensi dengan minimal 20 jam pelajaran (diklat) per tahun juga belum jelas bagaimana pelaksanaannya. Turunan lebih aplikatif dari undang-undang tersebut tidak segera terbit. Bagi instansi Pemerintah baik pusat maupun daerah masih banyak yang menunggu dan menunggu kejelasannya. Karena kalau melangkah sendiri untuk membuat sistem baru, jangan-jangan sistem ini baru dijalankan belum lama, sistem yang dibuat pusat terbit dan yang dikhawatirkan kedua sistem tersebut memiliki perbedaan yang tajam sehingga menjadi kontra produktif dalam pelaksanaannya.

Kultur pembaharuan organisasi biasanya akan berhadapan dengan pihak-pihak yang ingin mempertahankan pola lama. Kalau dilakukan pembaharuan dengan membangun sistem sendiri, pihak yang mempertahankan pola lama akan menanyakan dasar hukum sistem baru tersebut. Berarti sudah ada kegaduhan kecil. Selanjutnya apabila tidak lama kemudian muncul sistem yang dikeluarkan dari pusat yang berbeda, tentu kegaduhan akan semakin menjadi-jadi. Untuk itu, banyak instansi mengambil jalan aman, yaitu wait and see dengan menunggu. Namun dalam menunggu seharusnya tidak boleh diam. Ada langkah yang dapat dilakukan dengan berdasarkan ketentuan turunan dari UU ASN yang sudah terbit.

Pada sisi lain, di awal tulisan ini sudah disampaikan kalau dalam enam tahun ke depan akan banyak pejabat yang pensiun. Dalam transformasi perlu ada pemimpin yang mumpuni. Untuk melakukan transformasi perlu ada kepemimpinan yang bukan sekedar sebagai leader, tetapi pemimpin perubahan yang mampu menatap dan menjelaskan masa depan. Hal ini penting karena masa depan birokrasi yang ideal juga masih mencari bentuk, sementara ASN harus sudah melakukan perubahan. Pemimpin yang transformatif tahu peta arah perubahan yang mendasar, selanjutnya mengkomunikasikan agar yang masih samar menjadi jelas dan meyakinkan mereka yang masih ragu.

Birokrasi akan semakin kuat kalau sistem merit diterapkan secara konsisten untuk mengisi jabatan yang kosong dengan pemimpin yang transformatif seperti yang diuraikan di atas. Dalam sistem merit pengangkatan pejabat didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerjanya. Dengan sistem ini diharapkan akan menghasilkan pejabat yang unggul dari generasi yang lebih muda sehingga tidak 'gaptek' dan digadang-gadang menjadi transformer. Sinergi antara pejabat yang unggul dan tidak 'gaptek' dengan pelaksana yang memiliki kompetensi dan sudah familiar dengan teknologi informasi akan menghasilkan birokrasi yang dinamis. Inilah modal ASN generasi baru untuk memformulasikan diri sebagai generasi berkelas dunia. Mari kita bertransformasi dengan bekerja dan berkarya untuk mewujudkan ASN Berkelas Dunia Tahun 2024.



SIJAPTI

SISTEM INFORMASI JABATAN PIMPINAN TINGGI

Oleh: Dra. Dyah Kusumawardani

Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat dengan SIJAPTI adalah suatu sistem teknologi informasi komunikasi yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pengisian jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan instansi pemerintah, mulai dari konsultasi, penyampaian dokumen rencana seleksi dan laporan hasil seleksi serta dokumentasi database Jabatan Pimpinan Tinggi.

SIJAPTI dituangkan dalam bentuk Peraturan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi yang ditetapkan pada tanggal 2 November 2016. Aplikasi SIJAPTI ini sudah harus dilaksanakan 2 (dua) tahun sejak tanggal ditetapkan.

Pengaturan SIJAPTI bertujuan meningkatkan efisiensi, efektivitas, profesionalisme, kinerja, serta akses dalam penyampaian dokumen rencana seleksi dan laporan hasil seleksi serta pengawasan pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.

Proses awal pengisian JPT adalah dengan melakukan konsultasi dengan KASN, akan menggunakan metode seleksi terbuka atau tidak. Setelah itu kita harus ke KASN lagi dengan membawa dokumen perencanaan seleksi pengisian JPT.

Dokumen Perencanaan tersebut akan dikoreksi oleh petugas di KASN, dan apabila telah disetujui, maka Ketua KASN akan mengirimkan rekomendasi pelaksanaan pengisian JPT. Surat Rekomendasi dari Ketua KASN tersebut harus kita ambil pula ke KASN di Jakarta. Setelah memperoleh surat rekomendasi dari Ketua KASN tersebut, proses seleksi terbuka pengisian JPT bisa dimulai sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Setelah proses seleksi terbuka JPT berakhir, yaitu setelah terpilihnya 3 (tiga) besar kita pun harus melaporkan hasil pelaksanaan kepada KASN untuk mendapatkan

rekomendasi Pelantikan. Surat rekomendasi pelantikan tersebut juga harus diambil ke KASN di Jakarta.

Bagi institusi yang berada di Jakarta tentu tidak masalah, akan tetapi untuk institusi yang berada jauh dari Jakarta hal itu tentu sangat merepotkan. Selain memerlukan biaya yang cukup besar, pada saat mengajukan permohonan ijin dan menyampaikan laporan hasil seleksi JPT tersebut kita pun membawa dokumen yang cukup banyak.

Sehubungan dengan itu, KASN berupaya untuk menangani permasalahan ini dikarenakan seleksi terbuka tidak hanya dilakukan di Jakarta saja melainkan di seluruh instansi di Indonesia, sehingga KASN pada akhirnya membuat rancangan aplikasi yang diharapkan bisa mempercepat proses seleksi terbuka pengisian JPT yaitu dengan aplikasi SIJAPTI.

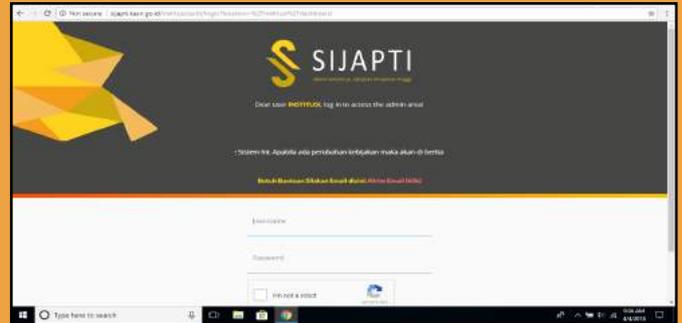
Pada tanggal 26 September 2017 dalam siaran persnya, KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara) telah meluncurkan aplikasi Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (SIJAPTI). Aplikasi tersebut yang mencakup keseluruhan proses seleksi, mulai dari konsultasi, penyampaian dokumen rencana seleksi dan laporan hasil seleksi, serta dokumentasi database JPT sebagaimana dikutip dari website KASN.

“Dalam rangka mendukung gerakan pemerintah untuk menuju sistem e-governance, kami meluncurkan aplikasi SIJAPTI sehingga proses seleksi jabatan tinggi di pusat dan daerah menjadi lebih cepat dan murah. Kita memulai dengan Eselon I dan Eselon II, tetapi tidak berarti pada level yang lebih rendah, seperti pada Eselon Tiga dan pengawas, kita tidak melakukan seleksi dengan cara ini,” kata Sofian Effendi, Ketua KASN.

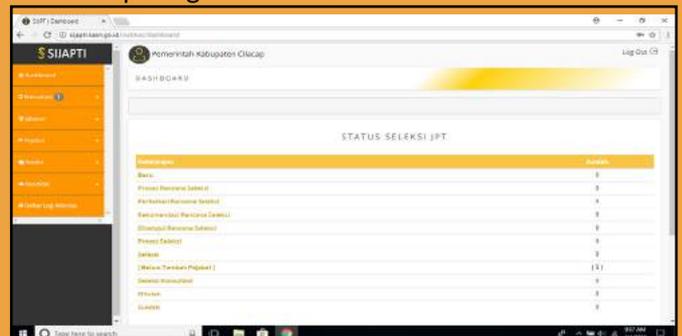
“Salah satu tugas dari KASN adalah untuk memberi pelayanan dalam hal proses pengisian seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi bukan hanya di Jakarta tetapi juga di daerah yang lokasinya dari Sabang sampai Marauke. Selama ini untuk melakukan proses tersebut masih dilakukan secara manual yaitu dengan datang langsung ke Jakarta untuk mengirim dokumen dan pasti membutuhkan biaya transportasi. sehingga dengan adanya SIJAPTI ini pelayanan terhadap Pemda bisa dilakukan secara online dan otomatis menghemat anggaran serta prosesnya lebih cepat. Itu esensi pelayanan untuk deliver dari aplikasi SIJAPTI.” Ini baru mulai akan ada tentunya pengembangan selanjutnya yang diharapkan dapat memaksimalkan fungsi dari SIJAPTI.

Saat ini, KASN sedang menyelenggarakan sosialisasi aplikasi SIJAPTI di beberapa wilayah di Indonesia. Untuk Wilayah Jawa Tengah dan DIY Pelatihan Aplikasi SIJAPTI telah dilaksanakan pada hari Kamis 15 Maret 2018 bertempat di Hotel Royal Ambarukmo Yogyakarta.

Dalam pelatihan tersebut para peserta diperkenalkan dengan suatu aplikasi yang dinamakan aplikasi SIJAPTI, yang bertujuan untuk memudahkan proses ijin melaksanakan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi dan proses penyampaian laporan hasil seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi.



Gambar di atas adalah tampilan muka aplikasi SIJAPTI sementara menu-menu yang ada dalam aplikasi SIJAPTI adalah seperti gambar di bawah ini :



Menu yang ada pada aplikasi SIJAPTI adalah :

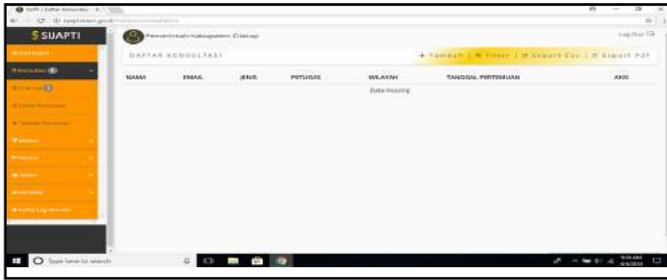
1. Dashboard
2. Konsultasi
3. Jabatan
4. Pejabat
5. Seleksi
6. Kandidat

1. Dashboard

Menu dashboard berisi status seleksi JPT yaitu berisi riwayat seleksi JPT yang akan dan telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi ini. Pada gambar di atas status seleksi JPT Pemerintah Kabupaten Cilacap masih kosong karena belum menggunakan aplikasi ini.

2. Konsultasi

Selanjutnya menu kedua yaitu konsultasi. Kita bisa melakukan konsultasi tanpa perlu datang ke KASN. Hanya menghadapi komputer atau laptop saja. Kita tinggal klik tambah Konsultasi pada menu Konsultasi maka akan muncul form seperti gambar di bawah ini :



Petugas KASN akan membaca permohonan konsultasi kita, dan jika sudah disetujui kita bisa konsultasi dengan fitur chat list. Hasil diskusi tersebut, akan tercatat di Hasil Pertemuan Konsultasi.

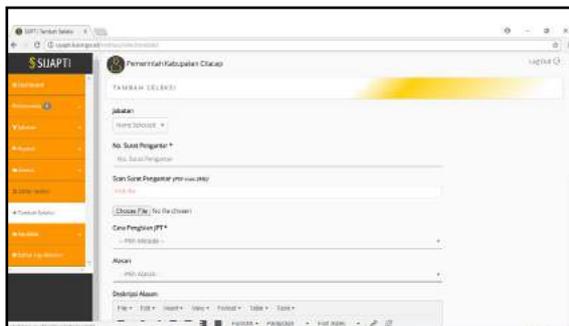
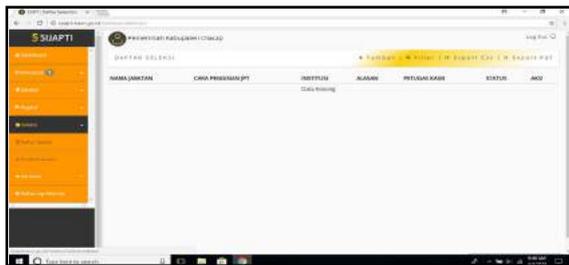
3. Jabatan

Menu Jabatan adalah menu untuk mengisi nomenklatur jabatan pimpinan tinggi yang diisi oleh Operator SIJAPTI di setiap instansi. Operator SIJAPTI harus menginput data jabatan pimpinan tinggi yang ada di lingkup instansinya, lengkap dengan form isian yang panjang terdiri dari Standar Kompetensi Jabatan, Standar Kompetensi Bidang, Standar Kompetensi Sosio kultural. Tugas KASN adalah mereview Jabatan yang telah diinput oleh petugas instansi. Setelah disetujui oleh Petugas KASN kita dapat menambahkan data pejabat pimpinan tinggi di instansi kita. Database yang telah kita buat ini dapat diakses oleh petugas SIJAPTI di instansi dan petugas KASN.

4. Menu Seleksi

Menu Seleksi terdiri dari sub menu

1. Daftar Seleksi dan
2. Tambah seleksi.

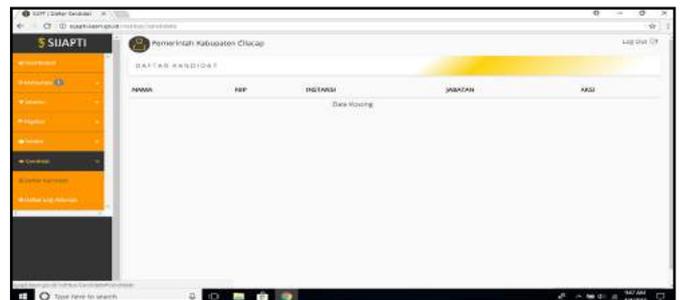


Pada tahap persiapan pengisian JPT dengan adanya aplikasi SIJAPTI kita tidak perlu datang ke KASN dengan membawa berkas yang cukup banyak, tetapi hanya dengan mengisi daftar pertanyaan pada Tambah Seleksi di aplikasi SIJAPTI serta mengupload file pendukung.

Kita harus menginput semua data-data yang diminta seperti Metode Seleksi, Tahapan, Bobot Penilaian untuk setiap tahapan, atau Panitia Seleksi beserta file pendukung berupa biodata panitia seleksi, jadwal pelaksanaan.

Semakin lengkap pengisian data di menu tambah seleksi, akan lebih memudahkan petugas KASN yang melakukan review. Menu Tambah Seleksi dilengkapi dengan form Dialog sehingga memungkinkan terjadinya dialog antara Petugas KASN dengan operator SIJAPTI apabila ada kesalahan dan perlu perbaikan. Apabila tambah seleksi telah disetujui maka akan muncul form Dialog bahwa Rencana Seleksi telah disetujui. Petugas KASN akan mengklik tombol Rekomendasi. Surat Rekomendasi Ketua KASN tersebut akan diterima oleh Operator SIJAPTI.

Setiap tahapan telah tercantum dalam aplikasi SIJAPTI, kita tinggal memasukkan nilai saja dari tiap tahapan, maka aplikasi akan otomatis mengalikan dengan bobot penilaian yang telah kita input pada awal pengisian Tambah seleksi.



5. Kandidat

Berisi nama-nama pejabat yang mengikuti seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama.

Dengan adanya aplikasi SIJAPTI setelah proses seleksi selesai, kita bisa menyampaikan laporan melalui aplikasi, file pendukung diupload, setelah itu kita tinggal menunggu petugas KASN mengoreksi laporan kita, apabila tidak ada yang perlu diperbaiki maka laporan kita lolos, dan kita akan mendapatkan surat rekomendasi untuk melantik salah satu pejabat yang terpilih dari 3 (besar) nama peserta dengan nilai tertinggi.

Dengan aplikasi SIJAPTI proses Pengisian JPT dilakukan secara online sehingga proses seleksi dan pengawasan pelaksanaan pengisian JPT jadi lebih efektif, efisien, professional dan transparan.

Benchmarking skema dana pensiun Korea Selatan

Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun belakangan ini, Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kementerian Keuangan terus mengkaji skema dana pensiun Pegawai Negeri Sipil. Perubahan sistem pensiun perlu dilakukan mengingat beban APBN semakin meningkat. Walaupun gagasan perubahan sistem pensiun belum menjadi kebijakan, namun perlu kita ketahui sebagai informasi dan pengetahuan mengenai proses perubahan dan perumusan kebijakan skema dana pensiun yang akan dilaksanakan.

Dikutip dari laman Kemenpan RB, skema pembayaran pensiun yang baru bagi ASN di Indonesia dikabarkan meniru sistem yang dilakukan oleh Negara Korea Selatan. Dana pensiun di Korea Selatan dan Indonesia memiliki selisih yang sangat lebar. Jumlah besaran dana pensiun pegawai negeri di Negara Ginseng tersebut saat ini bisa mencapai USD 4.000 per bulan. Angka itu setara dengan Rp 54,8 juta per bulan dengan kurs USD 1 = Rp 13.700. Sementara di Indonesia pensiunan hanya mendapat USD 350 atau setara dengan Rp 4,7 juta.

FULLY FUNDED

SKEMA BARU DANA PENSIUN ASN

Skema pensiun pegawai negeri sipil (PNS) yang baru akan menggunakan sistem *fully funded*. Yakni dana pensiun yang kelak diterima PNS akan berasal dari iuran pemerintah sebagai pemberi kerja dan PNS sendiri. Hal ini senada dengan konsep skema pembayaran pensiun di Korea Selatan. Melalui skema *fully funded* ini, PNS akan lebih banyak menerima manfaat dibandingkan skema saat ini. Sehingga besarnya bisa ditentukan dan disesuaikan sendiri oleh pegawai.

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



Bagaimana konsep dana pensiun di Korea Selatan dijalankan? Korea Selatan saat ini menerapkan sistem pendanaan pensiun dengan skema iuran. Pemerintah, maupun pegawai negeri setiap bulannya memberikan kontribusi sebesar 10 persen untuk total pendanaan pensiun. Mengiur dalam hal ini adalah membuat cadangan dana pensiun setiap bulannya sebesar 10 persen. Jadi total dari pemerintah 10 persen, dari pegawai negeri di Korea Selatan 10 persen. Sehingga jika dijumlahkan dalam satu bulan, dana pensiun mencapai 20 persen dari penghasilan masing-masing pegawai. Nantinya setelah memasuki masa pensiun, uang 20 persen tersebut akan menjadi tunjangan masa tua pegawai di Korea Selatan. Jadi akumulasi dari semua total yang dicadangkan itu sekian tahun dia bekerja itu akan diberikan kembali pada saat pensiun dan termasuk manfaat dana yang dikelola oleh satu badan yaitu badan pensiunnya Korea Selatan.

Dari *Pay As You Go* ke *Fully Funded*

Skema dana pensiun yang tengah diterapkan negara kita saat ini, menggunakan sistem *pay as you go*, dimana mekanisme pembayarannya semua berasal dari APBN. Dengan skema *pay as you go*, PNS dikutip iuran namun hanya berasal dari gaji pokok. Sehingga manfaat yang diterima pensiunan PNS menjadi lebih sedikit. Lewat skema lama *pay as you go*, seluruh pembayaran gaji pensiunan PNS dibayarkan secara langsung dari APBN. Dana ini dibayarkan pada pegawai yang bersangkutan setelah memasuki masa pensiun.

Skema pensiun pegawai negeri sipil (PNS) yang baru akan menggunakan sistem *fully funded*. Yakni dana pensiun yang kelak diterima PNS akan berasal dari iuran pemerintah sebagai pemberi kerja dan PNS sendiri. Hal ini senada dengan konsep skema pembayaran pensiun di Korea Selatan. Melalui skema *fully funded* ini, PNS akan lebih banyak menerima manfaat dibandingkan skema saat ini. Sehingga besarnya bisa ditentukan dan disesuaikan sendiri oleh pegawai. Dengan sistem ini berarti bahwa pembayaran gaji pensiun merupakan hasil iuran pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran pegawai sebagai pekerja. Besaran iuran dari pemerintah disarankan pada jumlah gaji PNS setiap bulannya.

Sebagai informasi, skema pensiun PNS yang akan diubah dari sistem *pay as you go* menjadi sistem *fully funded* memiliki perbedaan yang cukup signifikan dalam aspek sumber pembayaran gaji itu sendiri. Sistem pensiunan PNS melalui *pay as you go* dapat diartikan dengan pendanaan langsung oleh pemerintah dan pembayaran akan dilakukan terhitung mulai tanggal pegawai yang bersangkutan sebagai pensiun. Artinya, seluruh pembayaran uang pensiun PNS dibayarkan secara langsung dari APBN setelah pegawai yang bersangkutan mulai memasuki masa pensiun.

Namun, sistem ini dinilai tidak begitu efektif karena setiap tahunnya APBN mengalami

pembengkakan dengan peningkatan beban anggaran mencapai Rp 5 triliun. Selain itu, dengan skema *pay as you go*, seluruh gaji PNS dibayarkan dari APBN tetapi juga dari pemotongan gaji pegawai selama masih aktif sebagai seorang PNS. Setiap pegawai dalam satu bulan akan dipotong sebesar 10% yang terbagi untuk jaminan kesehatan, tabungan hari tua dan gaji pensiunan sebesar 4,75%.

Keuntungan skema *fully funded* adalah anggaran iuran pemerintah untuk gaji pensiunan akan berbeda dengan beban anggaran pemerintah dan pembayarannya bisa diperkirakan ketika melakukan pembayaran gaji PNS. Selain itu, PNS bisa bebas menentukan berapa potongan perbulan untuk dana pensiun yang akan disesuaikan berdasarkan besarnya pensiun tersebut. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Asman Abnur menyatakan skema baru ini akan mulai diterapkan pada para PNS baru. Sedangkan, PNS lama masih akan menggunakan skema *pay as you go* namun secara bertahap diharapkan skema baru ini bisa diterapkan kepada seluruh PNS.

Sebagian PNS lama nantinya akan menggunakan dua metode yakni metode lama dan yang baru. Kedua metode lama yang dimaksud adalah metode *pay as you go* dan *fully funded*. PNS tidak bebas memilih untuk menggunakan skema dana pensiun karena metode yang baru dan yang lama sudah berjalan jadi ada *cut off*-nya. Nantinya, dalam penghitungannya, PNS lama yang sudah terlanjur untuk mengiur *pay as you go* akan tetap menggunakan skema tersebut selama dia ikut mengiur. Sementara sisanya akan menggunakan skema baru yang ditetapkan pemerintah yakni *fully funded*. PNS lama akan tetap mendapatkan manfaat sistem pensiun *Fully Funded* saat sudah diterapkan nanti. Bedanya, PNS lama akan mendapatkan *cut off*, yakni memakai metode lama untuk perhitungan masa kerja yang sudah dilalui dan memakai *fully funded* untuk masa tugas yang tersisa.

Tanggapan Instansi Terkait

Diakui Badan Kepegawaian Negara (BKN),

- | **Keuntungan skema *fully funded***
- | **adalah anggaran iuran pemerintah**
- | **untuk gaji pensiunan akan berbeda**
- | **dengan beban anggaran pemerintah**
- | **dan pembayarannya bisa diperkirakan**
- | **ketika melakukan pembayaran gaji**
- | **PNS. Selain itu, PNS bisa bebas**
- | **menentukan berapa dana pensiun**
- | **yang akan disesuaikan berdasarkan**
- | **besarnya pensiun tersebut.**
- |

CEK OMBAK WACANA SKEMA BARU PENSIUN PNS

Pemerintah berencana mengubah skema program pensiun pegawai negeri sipil (PNS) agar pensiunan mendapat gaji lebih tinggi.

Skema Sekarang (pay as you go)

- ⇒ Pensiunan PNS mendapat gaji 75% dari gaji pokok terakhir.
- ⇒ Gaji pensiun bersumber dari potongan 4,75% gaji pokok tiap bulan.
- ⇒ Penggunaan gaji pokok sebagai dasar perhitungan membuat selisih gaji antara pensiunan dengan PNS aktif terlalu besar.
- ⇒ Iuran 4,75% yang ditabung tidak pernah mencukupi pembayaran gaji pensiun.
- ⇒ Pemerintah membayar selisih antara total iuran bulanan dengan gaji yang harus dibayar.
- ⇒ Pemerintah sulit memprediksi beban dana pensiun tiap tahunnya dalam APBN.
- ⇒ 3,25 % dari gaji dipotong tiap bulan untuk tabungan hari tua PNS.

Wacana Skema Baru (fully funded)

- ⇒ Pemerintah dan PNS patungan bayar iuran pensiun sejak PNS aktif bekerja.
- ⇒ Porsi besaran iuran yang dibayar pemerintah dan PNS belum diputuskan.
- ⇒ Beban pemerintah membayar uang pensiun PNS lebih terukur.
- ⇒ Persentase iuran diambil dari gaji pokok plus tunjangan.
- ⇒ Gaji pensiunan PNS bisa lebih tinggi.
- ⇒ Belum diputuskan, gaji dibayar sekaligus atau tetap dibayar bulanan.

bahwa gagasan penerapan sistem *Fully Funded* sebagai acuan untuk melakukan pembayaran gaji pensiunan PNS masih membutuhkan sosialisasi kepada semua pihak yang bersangkutan terutama dengan PNS yang akan membayarkan iurannya untuk gaji pensiunan. Dalam proses pembayaran pensiunan menggunakan sistem *Pay As You Go* dilakukan secara langsung oleh pemerintah dengan memilih lembaga keuangan tersendiri. Gaji pensiunan yang bersumber dari APBN akan diserahkan kepada pemerintah daerah dan nantinya baru akan dibagikan kepada pegawai pensiun melalui lembaga keuangan yang telah dipilih.

Sedangkan sistem *Fully Funded* semua iuran dari pekerja dan pemberi kerja akan dikumpulkan terlebih dahulu sehingga membentuk anggaran dana

PNS lama akan tetap mendapatkan manfaat sistem pensiun *Fully Funded* saat sudah diterapkan nanti. Bedanya, PNS lama akan mendapatkan *cut off*, yakni memakai metode lama untuk perhitungan masa kerja yang sudah dilalui dan memakai *fully funded* untuk masa tugas yang tersisa.

pensiun. Iuran dari kedua sumber akan dikumpulkan pada suatu lembaga sebagai pengelola dana pensiun yang saat ini adalah PT. Taspen. Dana pensiun yang terkumpul memberikan kesempatan untuk dilakukan investasi baik melalui pasar modal, properti ataupun pasar uang. Untuk sampai ke tangan pegawai pensiun, gaji tetap akan dibayarkan melalui lembaga keuangan yang dipilih.

Adapun PT Taspen (Persero), BUMN yang mengurus dana pensiun, juga terlibat dalam pembahasan sistem *fully funded* ini. PT Taspen menegaskan kesiapannya untuk mendukung skema baru ini dan akan segera mempersiapkan infrastrukturnya, misal premi dana kelola pensiun. Yang pasti, PT Taspen juga diuntungkan karena skema baru pensiun PNS ini akan membuat iuran atau premi meningkat sehingga dana kelolaan Taspen pun tumbuh. Tahun lalu, dilansir dari *CNNIndonesia.com*, Taspen mencatat pertumbuhan premi 4 persen menjadi Rp 7,81 triliun dibanding 2016 sebesar Rp 7,47 triliun.

Kemenpan RB memang masih belum bisa memastikan kapan pastinya sistem ini akan diterapkan dan berapa besar nantinya uang pensiun yang bakal diterima oleh PNS. Apakah jumlah iuran yang akan ditetapkan akan sebesar Korea, yakni 20% dari gaji atau penghasilan PNS. Kemenpan RB hanya menargetkan bahwa sistem pemberian pensiun ini bisa dilakukan tahun ini. Kita tunggu saja.

**Dikutip dari berbagai sumber*

PROSPEKTIF JABATAN FUNGSIONAL POLISI PAMONG PRAJA DALAM MENDUKUNG KIPRAH SATPOL PP

UNTUK MENEGAKKAN PERDA DAN PERKADA SERTA MENJAGA KETENTRAMAN, KETERTIBAN UMUM DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

Oleh : Mulyoto, S.Sos, M.Si.



SATPOL PP merupakan salah satu alat negara khususnya bagi Pemerintah Daerah (Provinsi dan Kabupaten/Kota) yang menjalankan fungsi stabilitas penegakan keputusan politik (Perda/Perkada), pemeliharaan keamanan ketertiban umum, ketentraman masyarakat dan sosial kemasyarakatan berupa penanggulangan bencana pemadaman kebakaran.

PERAN DAN FUNGSI SATPOL PP

Keberadaan SATPOL PP sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 12 ayat (1) huruf e, UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah meliputi penyelenggaraan ketertiban umum, ketentraman masyarakat dan perlindungan masyarakat. Sedangkan tugas pokoknya adalah menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggaraan ketertiban umum, ketentraman masyarakat dan perlindungan masyarakat. Dengan demikian SATPOL PP merupakan salah satu alat negara khususnya bagi Pemerintah Daerah (Provinsi dan Kabupaten/Kota) yang menjalankan fungsi stabilitas penegakan keputusan politik (Perda/Perkada), pemeliharaan keamanan ketertiban umum, ketentraman masyarakat dan sosial kemasyarakatan berupa penanggulangan bencana pemadaman kebakaran. Selanjutnya untuk membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan fungsi dimaksud, maka dibentuklah Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dengan berpedoman pada PP Nomor 6 Tahun 2010 (Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4).

Sebagai penegak Perda/Perkada dan menjaga ketentraman ketertiban umum serta perlindungan masyarakat, keberadaan SATPOL PP sangat dibutuhkan oleh Pemerintah Daerah. Demikian juga dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Cilacap, sesuai dengan tugas dan fungsi SATPOL PP sebagaimana termaktub dalam Pasal 4 Peraturan Bupati Cilacap Nomor 93 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan bidang ketentraman, ketertiban umum dan Perlindungan Masyarakat (LINMAS) dan Sub Urusan Kebakaran yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, bersama dengan perangkat daerah/instansi terkait lainnya di jajaran Pemerintah Kabupaten Cilacap maupun lembaga di luar kedinasan, serta dukungan dari Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota tetangga, SATPOL PP membangun jalinan komunikasi, koordinasi dan kerjasama yang sinergis dalam mengatasi berbagai permasalahan sosial yang timbul ditengah-tengah masyarakat.

TANTANGAN TUGAS KE DEPAN

Obyek tugas SATPOL PP sangatlah kompleks, ditambah dengan kondisi geografis Kabupaten Cilacap yang sangat luas dan besarnya potensi kerawanan, baik yang diakibatkan karena bencana alam maupun kerawanan ketertiban dan ketentraman masyarakat, maka diperlukan upaya penanganan yang sistematis, komprehensif dan terencana yang dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain:

1. Tindakan awal sebelum pencegahan (**Preemtif**) meliputi sosialisasi kebijakan Pemerintah Daerah untuk menumbuhkan kesadaran dan partisipasi masyarakat. Hal ini dimaksudkan untuk menghilangkan kekeliruan persepsi dan *image* masyarakat terhadap Satpol PP yang terkadang dituding hanya sebagai tukang **Gusur** yang tidak peka terhadap permasalahan sosial kemanusiaan dan penderitaan orang kecil, sehingga menyulitkan upaya Satpol PP untuk mengembangkan dukungan dari berbagai kelompok serta organisasi sosial kemasyarakatan dan warga masyarakat pada umumnya;
2. Tindakan pencegahan terhadap gangguan Trantib dan keamanan (**Preventif**) melalui kegiatan patroli, pengamanan dengan koordinasi bersama aparat POLRI, TNI dan masyarakat;
3. Tindakan Penegakkan Hukum terhadap peristiwa pelanggaran (**Represif**) berupa penertiban bagi pelanggar peraturan, penanganan gangguan masyarakat, melakukan penyelidikan, penyidikan dan persidangan.



Foto : Penertiban K-3

Tantangan tugas SATPOL PP ke depan membutuhkan personil yang memadai, baik secara kuantitas mencukupi standar, maupun kualitas *skill* SDM-nya. SATPOL PP Kabupaten Cilacap merupakan Perangkat daerah tipe A, idealnya kekuatan petugasnya sebanyak 350 orang personil, namun kondisi sekarang hanya ada 176 orang (PNS dan Non PNS) terdiri dari profesi /bidang tugas Tenaga Penanggulangan Keamanan Wilayah, Tenaga Pemadam Kebakaran dan Rakyat Terlatih Cepat (RTC). Berkaitan dengan kondisi SDM yang terbatas, tentunya dalam menata personil sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dipetakan sesuai dengan kualifikasi pendidikan, kompetensi tugas dan kinerjanya, baik dalam penataan manajemen SDM Satpol PP maupun tugas – tugas lapangan yang membutuhkan ketrampilan dan keahlian khusus.

Seluruh jajaran SATPOL PP dituntut untuk dapat bekerja secara professional dan proporsional untuk mengantisipasi berbagai isu strategis, antara lain :

1. Sebagian masyarakat belum mengetahui dan belum taat dalam melaksanakan Perda/Perkada yang diberlakukan dan adanya potensi gangguan trantibum;
2. Perda yang mengatur tentang ketertiban umum, sebagai landasan hukum perlu direvisi karena sudah ketinggalan jaman;
3. Belum terumuskannya rencana induk pembangunan yang benar-benar komprehensif antara dinas satu dengan yang lain dalam penanganan masalah gangguan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, sehingga tidak jarang menghadapi Satpol PP bertugas melakukan penertiban yang sifatnya parsial dan temporer;
4. Program penanganan pasca penertiban yang semestinya dilakukan dinas teknis ternyata

belum seluruhnya dilakukan, sehingga berakibat penanganan yang dilakukan menjadi tidak tuntas. Disini lagi-lagi Satpol PP seringkali bermain kucing-kucingan dengan pelanggar Perda, karena setelah ditertibkan, mereka tetap beraktifitas di lokasi yang sama akibat tidak adanya solusi yang benar-benar komprehensif oleh dinas terkait.

Di luar permasalahan dan tantangan diatas, tidak menutup kemungkinan masih ada faktor-faktor lain yang menghambat upaya peningkatan kinerja Satpol PP. Namun demikian, dengan semangat melakukan revitalisasi dan idealisme yang kuat, niscaya berbagai permasalahan dan tantangan akan dapat teratasi, terlebih jika ada dukungan tulus dari warga masyarakat secara keseluruhan dan peran sinergi dari seluruh Perangkat Daerah terkait dalam rangka mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum, penegakan perda/perkada dan perlindungan masyarakat.

Jabatan Fungsional Pol PP, adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan penegakan peraturan daerah penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Pol PP adalah anggota satuan Pol PP sebagai Aparat Pemerintah Daerah yang diduduki oleh PNS dan diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam penegakan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

PROSPEKTIF JABATAN FUNSIONAL POLISI PAMONG PRAJA

Tantangan dan tugas berat SATPOL PP ke depan telah menanti. Oleh karenanya, Pemerintah melalui kementerian terkait saat ini telah menetapkan kebijakan untuk menjadikan jabatan Polisi Pamong Praja sebagai Jabatan Fungsional Tertentu (JFT). Hal ini didasarkan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 34 Tahun 2015 dan Peraturan Kepala BKN Nomor 9 Tahun 2015 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya. Dengan adanya jabatan fungsional ini, maka tinggal menunggu Perpres yang mengatur tentang Tunjangan Fungsional Polisi Pamong Praja (Pol PP).

Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja yang selanjutnya disingkat Jabatan Fungsional Pol PP, adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan penegakan peraturan daerah penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disingkat Pol PP adalah anggota satuan Pol PP sebagai Aparat Pemerintah Daerah yang diduduki oleh PNS dan diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam penegakan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

Adapun **Jenjang Jabatan Fungsional POL PP** terdiri dari:

1. Jabatan Fungsional Pol PP Ketrampilan :
 - a. Jabatan Fungsional Pol PP Pemula (II/a)





Foto : Pendataan dan Pembinaan PSK di Kantor Satpol PP Kab. Cilacap

- b. Jabatan Fungsional Pol PP Terampil (II/b, II/c, II/d)
 - c. Jabatan Fungsional Pol PP Mahir (III/a, III/b)
 - d. Jabatan Fungsional Pol PP Penyelia (III/c, III/d)
2. Jabatan Fungsional Pol PP Keahlian :
 - a. Jabatan Fungsional Pol PP Ahli Pertama (III/a, III/b)
 - b. Jabatan Fungsional Pol PP Ahli Muda (III/c, III/d)
 - c. Jabatan Fungsional Pol PP Ahli Madya (IV/a, IV/b, IV/c)

Angka Kredit POL PP

Jika pada unit kerja tidak terdapat Pol PP untuk melaksanakan tugas sesuai jenjang jabatannya, Pol PP lain yang berada 1 tingkat di atas atau di bawah dapat melaksanakan kegiatan tersebut berdasarkan penugasan secara tertulis dari pimpinan unit kerja yang bersangkutan paling rendah Pejabat Pengawas, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Pol PP yang melaksanakan kegiatan satu tingkat di bawah jenjang jabatannya, angka kredit diberikan 100% dari angka kredit kegiatan tersebut;
- Pol PP yang melaksanakan kegiatan satu tingkat di atas jenjang jabatannya, angka kredit diberikan 80% dari angka kredit kegiatan tersebut;

Beberapa hal lain yang diatur dalam Peraturan Mendagri dan Kepala BKN, antara lain menyangkut :

1. Pejabat yang berwenang mengangkat, pengangkatan pertama kali, dan pengangkatan dari jabatan lain;
2. Pengangkatan dari Jabatan Fungsional Pol PP Ketrampilan ke Keahlian;
3. Pengusulan, Penilaian, dan Penetapan Angka Kredit;
4. Spesimen Pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit, tim penilai, tugas tim penilai;

5. Kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, dan angka kredit pengembangan profesi;
6. Pembebasan sementara, penurunan jabatan, pengangkatan kembali, dan pemberhentian;
7. Penyesuaian/Impassing; dan
8. Uji Kompetensi (berlaku mulai 1 Mei 2016).

Mengingat penetapan Jabatan Fungsional Pol PP ini masih relatif baru, maka sering muncul permasalahan intern, antara lain :

1. Sarana dan prasarana pendukung operasional Pol PP belum lengkap;
2. Perlu penyempurnaan Perda yang mengatur tentang ketertiban umum, sebagai landasan hukum;
3. Kualitas manajerial personil Pol PP belum memadai;
4. Jumlah personil Pol PP belum sesuai standar; dan
5. Dukungan anggaran terbatas.

Dengan ditetapkannya jabatan fungsional Pol PP, maka prospektif untuk pengembangan karir jabatan ini dimasa mendatang akan lebih baik. Melalui penetapan Jabatan Fungsional Tertentu beserta tunjangan jabatannya akan memotivasi kinerja ASN Pol PP terhadap bidang tugasnya, dan diharapkan juga dapat menarik minat ASN lainnya untuk berkisah dalam jabatan ini guna memperoleh pengembangan karir yang lebih prospektif ditengah-tengah minimnya formasi jabatan struktural yang ada.

PENUTUP

Setiap pekerjaan tentu akan menghadapi permasalahan dan tantangan, termasuk Jabatan Fungsional Pol PP yang memiliki kompleksitas tugas cukup tinggi untuk meningkatkan kesadaran masyarakat di bidang penegakan perda/perkada, menjaga ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat. Untuk itu, tergantung bagaimana cara kita untuk mengatasi permasalahan dan mengubah sebuah tantangan menjadi peluang.

Namun demikian, harus diakui bahwa upaya menciptakan ketertiban dan ketentraman masyarakat yang benar-benar optimal, bukanlah hal yang mudah. Diera globalisasi, reformasi dan otonomi daerah serta kemajuan teknologi informasi dewasa ini akan berdampak luas terhadap peningkatan daya kritis masyarakat baik yang bersifat positif maupun negatif. Untuk itu, sejumlah tantangan SATPOL PP dalam upaya peningkatan dan perbaikan kinerja ke depan harus diantisipasi dan dilaksanakan. Tidak ada kata lain, kecuali peningkatan **peran serta** dan **kerjasama yang erat** dari seluruh jajaran SATPOL PP sampai di tingkat Kecamatan pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

SELAMAT BEKERJA DAN BERKARYA.....SALAM!!!

Konsultasi Kepegawaian

1. PNS wanita sedang menjalani cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal 17 Desember 2017 sampai dengan 17 Maret 2018. Apakah yang bersangkutan wajib membuat SKP pada Januari 2018?

Jawab :

PNS tersebut wajib membuat SKP pada saat yang bersangkutan kembali bekerja setelah selesai menjalani cuti melahirkan. Target waktu disesuaikan dengan sisa waktu setelah menjalani cuti.

2. Dalam penyusunan SKP pejabat struktural, mengapa kegiatan mengkoordinir bawahan, mendisposisi surat, mendistribusikan tugas kepada bawahan tidak dapat dimasukkan dalam uraian kegiatan tugas jabatan?

Jawab :

Karena kegiatan-kegiatan tersebut merupakan kegiatan manajerial.

3. Bagaimanakan ketentuan bagi PNS tugas belajar yang tidak dapat menyelesaikan pendidikannya sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan?

Jawab :

Berdasarkan Peraturan Bupati Cilacap Nomor 97 Tahun 2013 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, bagi PNS yang melaksanakan tugas belajar namun tidak dapat menyelesaikan pendidikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan tersebut, maka :

- a. dapat diberikan perpanjangan tugas belajar selama 1 (satu) tahun sesuai kebutuhan instansi dan persetujuan sponsor dan atau instansi. Perpanjangan tugas belajar dapat diberikan dengan persyaratan sebagai berikut:
 - memperoleh surat keterangan dari Rektor/Direktur/Pimpinan Lembaga Pendidikan tempat studi dan disertai surat pernyataan kesanggupan penyelesaian studi bermaterai cukup;
 - mendapatkan persetujuan dari Pimpinan OPD/Unit Kerjanya.
- b. Apabila dalam jangka waktu perpanjangan belum dapat menyelesaikan tugas belajarnya, maka PNS yang bersangkutan dapat diberikan perpanjangan kembali paling lama 1 (satu) tahun, dengan perubahan status menjadi izin belajar dan dalam melaksanakan izin belajar tersebut PNS dapat meninggalkan tugasnya sebagaimana berlaku bagi tugas belajar.

4. Saya membaca di internet, pernyataan dari pejabat di BKN bahwa ke depan PNS diarahkan untuk menduduki jabatan fungsional. Apa saja kelebihan jika PNS menduduki jabatan fungsional?

Jawab :

Beberapa kelebihan yang didapatkan apabila seorang PNS menduduki jabatan fungsional diantaranya :

- a. Kenaikan Pangkat lebih cepat karena apabila angka kredit telah memenuhi syarat maka dapat diusulkan untuk kenaikan pangkat. Minimal 2 tahun dalam pangkat terakhir.
- b. Batas Usia Pensiun (BUP) untuk beberapa jabatan fungsional dapat diperpanjang sampai 60 tahun dengan memperhatikan beberapa aspek diantaranya adalah pemeriksaan kesehatan
- c. Mendapat tunjangan jabatan fungsional yang besarnya di atas tunjangan jabatan fungsional umum.
- d. Bisa berpindah ke Jabatan fungsional lain apabila memenuhi persyaratan yang ditentukan
- e. Dapat diangkat ke jabatan struktural, dan bisa diangkat kembali ke dalam jabatan fungsional selama memenuhi persyaratan.

5. Jika hasil Penilaian Prestasi Kerja (PPK) saya pada tahun 2017 lebih rendah dari penilaian prestasi kerja pada tahun 2016, apakah hal tersebut tidak menjadi kendala pada saat mengajukan usul kenaikan pangkat?

Jawab :

Ketentuan nilai untuk persyaratan kenaikan pangkat adalah setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir. Dengan demikian apabila nilai PPK pada tahun 2017 lebih rendah dibandingkan nilai PPK 2016 tetap dapat memenuhi persyaratan kenaikan pangkat sepanjang unsur-unsur dalam penilaian prestasi kerja bernilai Baik.



WANITA, KARIR DAN KELUARGA

Oleh : Fitri Siswi Prabawati, S.Psi.

Di era milenial ini, melihat wanita bekerja adalah suatu hal yang biasa. Banyak diantara wanita-wanita tersebut yang mencapai kesuksesan melebihi kesuksesan para pria. Hal tersebut wajar terlihat karena kesuksesan bisa diraih atas usaha yang sungguh-sungguh dari setiap individu, bukan karena perbedaan jenis kelamin, usia, atau hal-hal lain.

Definisi sukses bagi tiap-tiap orang bisa berbeda karena berhubungan dengan tujuan hidup. Kehidupan Seseorang bisa dikatakan sukses apabila ia telah mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Namun secara umum, kebanyakan masyarakat memandang kesuksesan seseorang dengan melihat materi yang telah diperolehnya. Pekerjaan, tempat tinggal dan kendaraan yang dimiliki, menjadi ukuran kesuksesan seseorang.

Bagi seorang wanita bekerja, sukses dalam karir mereka diseimbangkan dengan keberhasilannya dalam mengurus rumah tangganya. Sebagian besar wanita bekerja memiliki keluarga yang harus diurusnya, apakah orang tua, suami atau anak. Bagi wanita yang telah memutuskan untuk bekerja saat ia telah memiliki sebuah keluarga, seharusnya ia telah siap dengan konsekwensinya terutama yang berkaitan dengan pembagian waktu antara karir dan urusan rumah tangga. Seperti kita ketahui, dimanapun tempatnya, suatu organisasi atau apapun bentuknya, pasti memiliki peraturan yang harus ditaati oleh para pekerjanya. Ketika kita telah memutuskan untuk bekerja, berarti kita telah terikat pada regulasi di tempat kita bekerja. Banyak diantara mereka seringkali mengeluh karena

banyaknya pekerjaan dikantor dan disaat yang sama juga harus menyelesaikan rutinitas pekerjaan di rumah. Atau mungkin juga karena keadaan darurat seperti misal anak sakit sehingga harus terlambat atau ijin tidak masuk kerja.

Pengaturan/manajemen waktu yang baik menjadi sangat penting. Kita harus sudah menjadwalkan aktivitas kita sebagai ibu, isteri dan wanita karir. Sesekali mengajukan ijin karena harus menyelesaikan urusan rumah tangga adalah wajar, namun menjadi kurang baik apabila hal tersebut sering dilakukan bahkan hampir setiap hari dengan alasan keluarga adalah prioritas utama.

Kesuksesan dalam karir dan rumah tangga bukanlah hal yang mustahil untuk bisa di capai bagi seorang perempuan bekerja. Berkomunikasilah yang baik dengan pasangan dan anak-anak, untuk menghindari kesalahpahaman. Tetapkan komitmen bersama pasangan agar batasan-batasan/ aturan dalam rumah tangga menjadi jelas. Menurut Dr. Rini Nurahaju, M.Si. Psikolog, (dalam materi Seminar Persatuan Karyawati Semen Indonesia-Tuban, 2017), Kunci kesuksesan dalam rumah tangga bagi wanita pekerja terletak pada kemampuannya membagi waktu antara pekerjaan dan rumah tangga. Keduanya bisa berjalan beriringan tanpa mengorbankan ambisi sebagai wanita karir dan keluarga.

5 Tips bagi wanita karir agar sukses dalam keluarga :

1. Sesukses apapun karir anda, tetap hargai kerja keras dan penghasilan suami, ingat seorang wanita bekerja bukan untuk menandingi suaminya tapi untuk membantu perekonomian keluarga.
2. Jangan pernah mendominasi kehidupan rumah tangga, walaupun anda memiliki kedudukan yang mapan di kantor, ingat dirumah anda adalah seorang istri yang harus patuh terhadap suami.
3. Meski anda memiliki karier yang mapan, tapi anda harus bisa membedakan peran saat dikantor maupun dalam kehidupan rumah tangga.
4. Waktu adalah hal penting, aturlah waktu untuk pekerjaan dan rumah tangga dengan seimbang
5. Sesibuk apapun, tetaplh ingat ada suami yang menunggu dirumah, jika memang harus bekerja usahakan cari kerja dengan jam kerja yang tak melebihi jam kerja suami.

Kesuksesan dalam karir dan rumah tangga bukanlah hal yang mustahil untuk bisa di capai bagi seorang perempuan bekerja. Berkomunikasilah yang baik dengan pasangan dan anak-anak, untuk menghindari kesalahpahaman. Tetapkan komitmen bersama pasangan agar batasan-batasan/ aturan dalam rumah tangga menjadi jelas.

Ciptakan Situasi Kerja Yang Nyaman, Agar Kinerja Optimal



PROFIL SEKRETARIS DAERAH KAB. CILACAP

Drs. FARID MA'RUF, M.M.

Jabatan Adalah Tanggung Jawab

Pada hari Rabu tanggal 21 Maret 2018 yang lalu bertepatan dengan Hari Jadi Ke 162 Kabupaten Cilacap, Bupati Cilacap telah melantik Drs. Farid Ma'ruf, MM sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap setelah sebelumnya menjabat Plt. Sekretaris Daerah. Untuk mengenal lebih jauh sosok Sekretaris Daerah yang baru ini, Tim Media Aparatur berkesempatan mewawancarai. Gayanya yang *low profile*, memberikan kesan santai sehingga membuat orang tidak segan untuk mengajukan banyak pertanyaan kepada beliau.

Drs. Faris Ma'ruf, MM mengawali karir sebagai PNS pada bulan Juli 1986 sebagai staf Urusan Kemasyarakatan di Kecamatan Cimanggu. Empat tahun kemudian tepatnya pada bulan Mei 1991 Pak Farid demikian panggilan akrabnya, dimutasi sebagai staf pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Setwilda Tingkat II Cilacap. Di tempat tugas barunya itu, salah satu tugasnya adalah penanganan bencana alam, pengemis, gelandangan dan orang-orang terlantar termasuk waktu itu harus ikut *nggaruk* 'orang-orang nakal'. Baginya hal itu merupakan pengalaman baru yang amat berkesan, di satu sisi orang tuanya agamis dan islami, namun di sisi lain karena tugas kedinasan dirinya harus berhubungungan dengan 'orang-orang nakal'. Setelah dua bulan bertugas sebagai staf di Bagian Kesra, kemudian ditunjuk menjadi Pjs. Kasubbag Sosial. Itulah awal karir Pak Farid sebagai pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Selama kurun waktu 1994 – 1999, beberapa posisi kasubag di lingkungan Setwilda Tingkat II Cilacap telah ditempatinya seperti Kasubag Kesejahteraan pada Bagian Sosial, Kasubbag Produksi Daerah Bidang I pada Bagian Perekonomian dan Kasubbag Investasi Pembangunan pada Bagian Perekonomian.

Mengemban jabatan struktural tertinggi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, Pak Farid memiliki tanggung jawab yang besar dalam membantu Bupati dan Wakil Bupati Cilacap untuk mewujudkan Visi dan Misinya. Oleh karena itu, di dalam memimpin penyusunan RPJMD Kabupaten Cilacap tahun 2017 – 2022 dirinya mendasarkan pada visi - misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih, yaitu mewujudkan Cilacap Semakin sejahtera Secara Merata melalui Bangga Mbangun Desa.

Karirnya berlanjut, pada bulan Desember 2002 Pak Farid dilantik sebagai Plt. Camat Kedungreja. Jabatan sebagai Camat Kedungreja secara definitif diembannya mulai Januari 2004. Setelah 4 tahun menjabat sebagai Camat, Pak Farid ditunjuk sebagai Kepala Bagian Pembangunan Setda Cilacap. Tugas ini diembannya ± selama 3,5 tahun, dan pada akhir Januari 2010 mutasi menjadi Kepala Bagian Perekonomian Setda Cilacap selama 8 bulan, karena

BIODATA

Nama : Drs. FARID MA'RUF, MM.
 Tempat Tanggal Lahir : Banjarnegara, 22 Maret 1962
 NIP : 19620322 198607 1 002
 Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Utama Muda, IV/c
 OPD : Sekretariat Daerah
 JABATAN : Sekretaris Daerah Kab. Cilacap

KELUARGA

Nama Istri : SUSWATININGSIH
 Nama Anak : 1. FAHLIAN WISNU AL MA'ARIF
 2. RA'IF CANDRA PUTRA

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD N Banjarnegara
 SMP : SMP N 2 Banjarnegara
 SMA : SMA N Banjarnegara
 S.1 : Ekonomi Manajemen,
 Universitas Tidar, Magelang.
 S.2 : Magister Manajemen,
 STIE Mitra Indonesia, Yogyakarta

Secara Merata melalui Bangga Mbangun Desa. Hal inilah yang menjadi pedoman untuk mengimplementasikan Bangga Mbangun Desa dalam program dan kegiatan pembangunan di Kabupaten Cilacap selama 5 tahun ke depan. Pada tahun pertama (2018) menitikberatkan pada bidang pendidikan. Tahun kedua (2019) lebih menekankan pada bidang kesehatan. Tahun ketiga – kelima (2020-2022) penguatan di bidang ekonomi dan terakhir bidang infrastruktur. Namun demikian, hal itu tidak berarti serta merta prioritas kesatu yang dipertingkan, namun ada porsinya masing-masing.

Dirinya berharap masing-masing OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap harus cermat dalam menyusun RKPD dengan berpedoman pada RPJMD. Terutama dalam menetapkan tujuan, indikator, sasaran serta volume kegiatan semua harus dicermati betul oleh Kepala OPD, sehingga 5 tahun ke depan rencana yang sudah disusun dapat terpenuhi. Pria lulusan Pasca Sarjana jurusan Magister Manajemen STIE Mitra Indonesia Yogyakarta ini bertekad akan berusaha semaksimal mungkin dalam mewujudkan visi dan misi Bupati – Wakil Bupati Cilacap.

APBD yang Efektif dan Efisien

Dalam rangka mewujudkan visi misi Bupati-Wakil Bupati tentu saja tidak terlepas dari kemampuan pengelolaan anggaran pembangunan. Sebagai Sekretaris Daerah (Ketua TAPD), Pak Farid menyadari betul kemampuan daerah saat ini di bidang anggaran sangat terbatas. Dengan PAD Kabupaten Cilacap sekitar 420 Milyar sedangkan APBD sudah mencapai 3 trilyun lebih, maka berarti anggaran yang tersedia sangat terbatas dan sangat bergantung kepada Pusat. Oleh karenanya, dalam penyusunan anggaran dirinya berpegang teguh bahwa APBD Kabupaten Cilacap harus efektif dan efisien. Strategi *budgeting* ini mengandung maksud bahwa di dalam menyusun APBD ini harus mengacu pada Standar Satuan Harga (SSH) dan Analisa Standar Belanja (ASB) yang sudah ditetapkan. Hal tersebut menurutnya harus dipahami betul oleh seluruh Perangkat Daerah yang ada dan harus betul-betul dilaksanakan agar jadi efektif dan efisien, tidak terjadi pemborosan sehingga pembangunan benar-benar diarahkan untuk kepentingan dan kesejahteraan masyarakat.

Penguatan SDM Aparatur

Permasalahan yang ada saat ini terkait dengan SDM aparatur, adalah jumlah pegawai sebagai pelayan masyarakat semakin berkurang, sementara formasi (pengadaan) sangat terbatas. Beberapa strategi yang direncanakan oleh Pak Farid antara lain :

1. Penguatan Peran dan Fungsi Kelembagaan KORPRI

Sebagai Ketua Dewan Pengurus KORPRI Kabupaten Cilacap Periode Tahun 2015-

pada bulan Oktober 2010 dirinya dilantik sebagai Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Cilacap. Jabatan itupun tidak lama dijalaninya, karena adanya perubahan SOTK, maka pada bulan Januari 2011 ditugaskan sebagai Sekretaris Dinas Bina Marga, SDA ESDM. Perjalanan karir Pak Farid sebagai pejabat struktural eselon II dimulai sejak menjabat sebagai Kepala BAPPEDA (2012-2014), Kepala DPPKAD (2014-2017) dan Kepala BAPPELITBANGDA (2017-2018).

Beberapa kali berganti jabatan, menurutnya hal tersebut merupakan hal yang biasa saja namun istimewa. **Biasa** karena setiap pegawai harus selalu siap ditugaskan di mana saja Negara membutuhkan, namun **istimewa** karena masing-masing jabatan selalu mempunyai kesan tersendiri bagi kehidupannya. Ada suka duka di setiap tempatnya bertugas justru semakin menempanya, menjadikan dirinya sebagai pribadi yang tangguh dan selalu siap menghadapi setiap tantangan pekerjaan. Rekam jejak karirnya sebagai pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam berbagai bidang pekerjaan/jabatan, menjadikan pria kelahiran Banjarnegara 22 Maret 1962 ini ditunjuk sebagai Plt. Sekretaris Daerah pada pertengahan Juli 2017, menggantikan Drs. Sutarjo, MM (Sekretaris Daerah lama) yang beralih jabatan menjadi Widyaiswara. Jabatan Sekretaris Daerah secara definitif dijabat pada tanggal 21 Maret 2018 dan satu hari menjelang ulang tahunnya yang ke 56. Pak Farid menyadari betul bahwa semakin tinggi jabatan secara otomatis tanggung jawabnya semakin tinggi dan semakin banyak, termasuk kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul baik tanggung jawab kepada atasan, kepada bawahan, juga tanggung jawab kepada Allah SWT.

RPJMD sebagai langkah mewujudkan Visi Misi Bupati

Mengemban jabatan struktural tertinggi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, Pak Farid memiliki tanggung jawab yang besar dalam membantu Bupati dan Wakil Bupati Cilacap untuk mewujudkan Visi dan Misinya. Oleh karena itu, di dalam memimpin penyusunan RPJMD Kabupaten Cilacap tahun 2017 – 2022 dirinya mendasarkan pada visi - misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih, yaitu mewujudkan Cilacap Semakin sejahtera

2020 berdasarkan Keputusan Ketua Dewan Pengurus KORPRI Provinsi Jawa Tengah Nomor 09/KEP/DPK-PROV/V/2018 tentang Penggantian Antar Waktu Dewan Pengurus KORPRI Periode Tahun 2015-2020 tanggal 4 Mei 2018, menurutnya ASN (PNS) menganggap seolah-olah KORPRI hilang, dikarenakan kurangnya peran serta KORPRI dalam meningkatkan kesejahteraan PNS. Oleh karenanya, dirinya akan berusaha secara maksimal meningkatkan peran serta KORPRI untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Menurutnya perlu dipelajari bagaimana KORPRI ini bisa menyediakan perumahan yang layak, tetapi yang legal (dengan ijin). Kalau sekarang banyak *alfamart*, bagaimana besok kalau bisa ada *KORPRI mart* yang murah. Walaupun ini kelihatannya muluk-muluk namun tidak menutup kemungkinan dapat terwujud.

2. Penempatan PNS yang Kompeten Dalam Pengisian Jabatan Struktural

Sekretaris Daerah sebagai Pejabat Yang Berwenang (PyB) di bidang kepegawaian, bersama-sama dengan Baperjakat dan Bupati sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), berpedoman bahwa di dalam mengisi jabatan struktural harus sesuai dengan sistem merit yang mengutamakan kualifikasi, kompetensi dan berdasarkan performa kinerjanya. Setiap PNS yang akan menduduki jabatan tersebut harus sudah sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, serta sesuai dengan kualifikasinya. Bukan karena dekat dengan Bupati lalu diangkat, tetapi yang utama adalah kinerja dan kompetensinya.

3. Peningkatan Kompetensi Aparatur melalui Diklat

Upaya lainnya adalah meningkatkan kemampuan aparatur melalui berbagai diklat, baik diklat teknis, fungsional ataupun diklat kepemimpinan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. Bagi PNS yang belum memenuhi syarat atau kurang sesuai dengan jabatannya akan diupayakan dilatih. Sedangkan bagi pejabat struktural harus mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan ketentuan, jangan sampai menduduki jabatan tertentu sudah lama tetapi belum mengikuti diklat kepemimpinan.

4. Penambahan Pegawai (CPNS)

Permasalahan kekurangan pegawai yang saat ini dihadapi oleh hampir seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, sedang diupayakan untuk dapat diatasi melalui pengusulan formasi

pengadaan CPNS ke Menpan dan RB. Menurutnya, hal ini merupakan rencana strategis yang penyusunannya harus dilakukan dengan betul-betul cermat, mengingat adanya ketentuan dari pusat bahwa usulan formasi harus disesuaikan dengan prioritas pembangunan di Daerah. Untuk itu, selaku Sekretaris Daerah bersama dengan Kepala BKPPD, Kepala Dinas P dan K serta Kepala Dinas Kesehatan telah melakukan penyusunan kebutuhan formasi pegawai Tahun 2018. Disamping itu, saat ini sistem pelaporan keuangan sudah berbasis akrual sehingga dibutuhkan lulusan S1 akuntansi di masing-masing OPD agar dalam membuat neraca keuangan dan neraca asset nantinya tidak kesulitan.

5. Peningkatan Kesejahteraan Pegawai Melalui Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Pak Farid merasakan bahwa tingkat kesejahteraan pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga untuk meningkatkan motivasi dan kinerja PNS, dalam penyusunan anggaran pemberian TPP akan diupayakan semaksimal mungkin untuk dapat menambah jumlah besaran TPP setiap tahunnya. Namun tentu saja kebijakan ini harus diimbangi dengan meningkatnya kinerja PNS.

Pesannya kepada para PNS bahwa PNS harus bekerja secara normatif sesuai aturan, penuh semangat, tidak boleh malas-malasan, harus punya rasa tanggung jawab sesuai dengan proporsi masing-masing serta tidak ada yang terjerat hukum. Dalam bekerja juga harus hati-hati, selalu menjalin komunikasi dengan semua staf, pejabat dari atas ke bawah, sehingga ada kenyamanan dan kedamaian dalam bekerja, ada rasa gotong royong dan rasa tanggung jawab dalam bekerja di masing-masing unit kerja. Kalau bekerja sudah nyaman, sudah kompak, tidak *blok-blok*-an dan sebagainya, insya Allah tidak akan terpecah-pecah. Jangan sampai nanti karena ambisi sesaat, ambisi individu, memecah belah atau mengadu domba dengan yang lain. Dirinya tidak mengharapkan ASN melaksanakan hal-hal yang diarang /

... Ke depan adanya berbagai sistem aplikasi seperti *e-planning*, *e-budgeting*, *e-monev*, *e-simpeg*, dll sudah terkoneksi semuanya, sehingga seluruh aparatur bisa bekerja secara efektif dan efisien.

menyimpang, sudah menjadi PNS ya sudah, tidak perlu hal-hal lain di luar PNS. Apalagi kenetralan, mengingat tahun ini adalah tahun politik, sehingga PNS harus berdiri di tengah-tengah, harus obyektif, tidak boleh diskriminatif dalam pelayanan. Kalau ini dilaksanakan insya Allah kita semuanya akan selamat.

Peningkatan dan Pengembangan e-Government

Tidak dapat dipungkiri jika saat ini teknologi informasi berperan penting dalam setiap aspek kehidupan. Tak terkecuali dalam penyelenggaraan pemerintahan, baik di lembaga pemerintah pusat dan daerah. Kini hampir semua instansi sudah memiliki sistem aplikasi untuk mendukung tugas dan fungsinya. Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam hal pengelolaan sistem aplikasi dibidang pemerintahan mulai tahun 2019 mendatang akan dipusatkan pada Dinas Kominfo dengan anggaran sebesar 8 Milyar. Hal ini sudah mulai dirintis pada tahun 2018 ini (pada saat penyusunan Pra RKA 2019), untuk kegiatan-kegiatan yang merupakan pengadaan atau pengembangan sistem aplikasi pada masing-masing OPD sudah dialihkan ke Diskominfo. Harapannya ke depan adanya berbagai sistem aplikasi seperti *e-planning*, *e-budgeting*, *e-monev*, *e-simpeg*, dll sudah terkoneksi semuanya, sehingga seluruh aparatur bisa bekerja secara efektif dan efisien. Aparatur dari Dayeuhluhur sampai Binangun tidak perlu datang ke Cilacap, cukup mengentry dari kantornya masing-masing. Mudah-mudahan ini bisa dilaksanakan oleh Diskominfo, demikian harapan Pak Farid.

Seiring dengan hal tersebut, harus diimbangi dengan peningkatan SDM IT di masing-masing OPD. Bukan dengan penambahan pegawai namun dengan menambah keahliannya. Terutama pegawai yang berusia muda diharapkan bisa menyesuaikan diri, sehingga tidak ketinggalan jauh karena sekarang ini IT yang dikedepankan. Untuk itu, di masing-masing OPD penggunaan IT ini diperkuat, sehingga nantinya program dari Diskominfo bisa diikuti semuanya. Sampai dengan di SD, harapannya ke depan pengelolaan dan pelaporan dana BOS bisa dilaksanakan melalui elektronik sehingga tidak menimbulkan permasalahan yang berlarut-larut.

PSCS, Prestasi Putra Daerah

Selain menduduki jabatan struktural tertinggi dalam Pemerintahan Kabupaten Cilacap, Pak Farid juga memiliki jabatan yang cukup penting dalam organisasi olahraga. Selama berapa tahun dirinya disertai tugas untuk membina Tim Sepakbola Cilacap yaitu sebagai Ketua Umum sekaligus Manajer PSCS (Persatuan Sepakbola Cilacap dan Sekitarnya). Sepakbola memang merupakan olahraga favoritnya. Sejak duduk di bangku sekolah hingga perguruan tinggi dirinya hobi bermain sepakbola. Saat bertugas di Kecamatan Cimanggu hobi sepakbola masih tetap berjalan, bahkan dirinya sempat membuat sebuah tim sepakbola di sana. Kecintaan terhadap olahraga sepak bola inilah yang membawanya berkomitmen untuk memajukan dunia persepakbolaan di Cilacap, dengan ikut membina Tim PSCS agar dapat berprestasi.

Menurutnya prestasi itu dapat diraih apabila individu yang ada di dalamnya benar-benar memiliki semangat juang yang tinggi, *ngotot* dan matian-matian membela PSCS. Hal itu biasanya ditunjukkan oleh putra-

putra daerah yang menjadi anggota PSCS. Dengan demikian, penting untuk bisa merekrut putra-putra daerah yang punya hobi sepakbola untuk dilatih agar masuk dalam PSCS. Dengan kengototan dan rasa bangga dari putra daerah terhadap PSCS merupakan modal yang sangat besar untuk sehidup semati membela PSCS. Menurut Pak Farid memang harus ada pembinaan di level junior agar pemain-pemain PSCS benar-benar dari putra daerah. Obsesi yang lain adalah pemain-pemain dari Cilacap bisa *diekspor*, dalam arti bisa bermain di luar Cilacap dalam liga di atasnya. Saat ini ada beberapa pemain, seperti Mas Arifin main di Jogja, dulu ada Jimi Suparno bermain di Lamongan. Dirinya menginginkan ada Jimmi-Jimmi yang lain. Kuncinya adalah harus disiplin, harus kerja keras dan professional kalau ingin meningkat prestasinya.

Saat ini, dengan jabatannya sebagai Sekretaris Daerah, Pak Farid memutuskan untuk mengundurkan diri dari Ketua Umum dan Manajer PSCS mengingat banyaknya tanggungjawab dan tugas yang dipikul dan menuntutnya harus berkonsentrasi penuh. Namun demikian dirinya berkomitmen untuk tetap mendukung dan memberikan sumbangan pemikiran untuk kemajuan PSCS. Kepada penggantinya, Bambang Tujiatno (Manager PSCS sekarang), dirinya berpesan untuk memilih pemain yang berkualitas, pelatih yang berkualitas, dan giat menggali sumber-sumber anggaran untuk PSCS. Kalau itu bisa dilaksanakan, insya Allah PSCS yang kemarin terpuruk di Liga 3 bisa naik ke Liga 2, asalkan pengurus, pemain, pelatih dan supporter kompak, maka PSCS akan berjaya kembali.

Kepala Keluarga yang Humanis

Barangkali demikianlah kata yang tepat untuk menggambarkan sisi lain dari sosok Pak Farid. Menempati rumah di Jalan Pendawa No. 85 Tritih Wetan Jeruklegi, tempatnya beristirahat setelah disibukkan dengan banyaknya tugas kedinasan, sekaligus tempat menghabiskan waktu senggang bersama keluarga tercinta. Di halaman depan dan belakang rumah terdapat kolam ikan, tempat menyalurkan salah satu hobinya. Memang setelah pasif dari kegiatan sepakbola, untuk kesegaran pikiran Pak Farid lebih memilih untuk memelihara ikan sebagai hiburan dan kesibukannya pada hari libur. Sedangkan untuk kesegaran jasmaninya kini Pak Farid lebih memilih bulutangkis dan bersepeda santai.

Kegiatan dihari libur tidak hanya diisi dengan kegiatan untuk diri sendiri, namun Pak Farid selalu berupaya semaksimal mungkin untuk menjalin komunikasi dan hubungan yang erat serta harmonis dengan keluarga. Walaupun menjabat sebagai Sekretaris Daerah, ayah dari Fahlian Wisnu Alma'arif dan Ra'if Candra Putra ini, sesibuk apapun pada setiap hari Sabtu selalu menyempatkan diri untuk mengantar dan menjemput putra bungsunya yang kini tengah duduk di kelas VIII SMP Negeri 5 Cilacap. Di saat senggang lainnya, suami dari Suswatiningsih ini juga tak segan untuk mengantar istrinya berbelanja ke pasar. Ke pasar manapun, dirinya bersedia menemani. "Hanya saja ada perjanjian saya dengan istri, yaitu saya tidak mau membawa kresek belanjaan" tutur Pak Farid disertai gelak tawa yang renyah menutup perbincangan dengan Tim MAP.



KEMERIAHAN HARI JADI KE-162 KABUPATEN CILACAP



Cilacap – Tanggal 21 Maret 2018 lalu, Kabupaten Cilacap memperingati hari jadinya yang ke 162. Berbagai rangkaian kegiatan diadakan untuk memeriahkan hari jadi tersebut, mulai dari pertandingan Tenis Meja antar Dinas/Instansi dan BUMD (Kamis, 01/03/2018) hingga panggung hiburan Karnaval In Box SCTV yang ditayangkan secara live (Sabtu, 31/03/2018 dan Minggu, 01/04/2018).

Rangkaian utama kegiatan Hari Jadi dimulai dengan acara semaan dan khataman Alquran yang digelar di Masjid Agung Darussalam Cilacap (Selasa, 20/3/2018). Tidak kurang dari 70 hafiz dan hafizoh serta 400 santri melakukan acara semaan ini. Bupati Cilacap, Tatto Suwanto Pamuji mengatakan semaan Alquran ini dilakukan sebagai ungkapan rasa syukur dan memohon bimbingan, petunjuk, dan perlindungan Allah SWT. Selain itu juga sebagai ungkapan rasa cinta terhadap Alquran.

Setelah membuka acara semaan Alquran, Bupati beserta rombongan melakukan ziarah ke Taman Makam Pahlawan Surengrono di Tritih Lor Kecamatan Jeruklegi. Kemudian acara dilanjutkan dengan ziarah kubur ke makam para Bupati Cilacap terdahulu di TPU Karangsucu Cilacap. Doa bersama dipimpin oleh KH Imam Mudaris di Pendopo Kabupaten Cilacap.

Rangkaian kegiatan dilanjutkan dengan tasyakuran atau keprungan yang melibatkan masyarakat untuk makan bersama sebagai bentuk kebersamaan. “Ada keprungan juga, satu tumpeng dirubung ‘pirang-pirang’ sebagai bentuk kebersamaan,” ujar Bupati.

Keesokan paginya (Rabu, 21/03/2018) di halaman Pendopo Wijayakusuma Sakti dilaksanakan upacara bendera dengan inspektur upacara Bupati



Cilacap, H. Tato Suwarto Pamuji. Dalam sambutannya, Bupati Cilacap menyampaikan ucapan terima kasih dan selamat memperingati Hari Jadi ke 162 Kabupaten Cilacap kepada tamu undangan yang hadir, dan seluruh warga masyarakat Kabupaten Cilacap.

Hadir pada upacara bendera tersebut Wakil Bupati Cilacap Syamsul Aulya Rahman, S.STP, M. Si beserta istri, Dandim 0703/Cilacap Letkol Inf Yudi Purwanto, Danlanal Cilacap Kolonel Laut (P) Agus Prabowo Adi, SE, Wakapolres Cilacap Koptol Hari Ardiyanto, SH. SIK, MH, Ketua DPRD Kabupaten Cilacap Taswan S. Sos, Ketua Pengadilan Negeri Kabupaten Cilacap Narsongko, S.H, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Cilacap Drs. H. Jamun Efendi, M.Pdi, Sekda Kabupaten Cilacap Drs. Farid Ma'ruf, Jajaran Asisten Sekda Kabupaten Cilacap, dan pimpinan Perangkat Daerah/BUMN/BUMD se-Kabupaten Cilacap.

Agenda kegiatan dilanjutkan dengan Rapat Paripurna Istimewa DPRD Kabupaten Cilacap di ruang rapat lantai I dan II DPRD Kabupaten Cilacap. Rapat dihadiri oleh segenap jajaran Forkopimda, anggota DPRD Kabupaten Cilacap, jajaran KPU dan Panwaslu Cilacap, dan ketua Parpol DPC Cilacap. Hadir pula Bupati Purbalingga, Tasdi, serta mantan Wakil Bupati Cilacap, Edy Santoso.

Bupati Cilacap dalam sambutannya mengajak segenap unsur pemerintah daerah untuk bersama

sama membangun dan memajukan Kabupaten Cilacap. "Kita menyadari bahwa di Kabupaten Cilacap masih banyak persoalan yang belum teratasi, misalnya angka pengangguran dan belum optimalnya pengelolaan sumber daya alam", kata beliau.

Setelah Rapat Paripurna Istimewa, acara dilanjutkan dengan prosesi dan kirab lambang daerah Jalabhumi Wijayakusuma Cakti. Rute Kirab dimulai dari halaman kantor DPRD Cilacap berjalan menuju alun alun Cilacap. Tamu undangan dihibur dengan tarian kolosal yang menggambarkan kebhinekaan di Kabupaten Cilacap. Penyerahan panji Jalabhumi Wijayakusuma Cakti dilakukan oleh Ketua DPRD Cilacap Taswan kepada Bupati Cilacap Tato Suwarto Pamuji. Selanjutnya, tamu undangan dan masyarakat yang hadir dihibur oleh 250 penari yang membawakan tarian kolosal Jalungmas. Tarian ini merupakan kolaborasi antara kesenian Jawa dan Sunda. (Gatot)





PELANTIKAN Drs. FARID MA'RUF, M.M. SEBAGAI SEKRETARIS DAERAH CILACAP

Cilacap - Bertepatan dengan Hari Jadi Kabupaten Cilacap yang ke-162 pada hari Rabu tanggal 21 Maret 2018, Drs. Farid Ma'ruf, M.M., dilantik sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap. Hal ini berdasarkan Keputusan Bupati Cilacap Nomor 821.2/076/2018 tanggal 5 Maret 2018 tentang Pengangkatan/Penunjukan Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap, yang menetapkan Drs. Farid Ma'ruf, M.M., sebagai Sekretaris Daerah terhitung mulai tanggal pelantikan sebelumnya. Drs. Farid Ma'ruf menjabat sebagai Kepala Bappelitbangda dan ditunjuk sebagai Plt. Sekretaris Daerah selama kurang lebih 7 (tujuh) bulan.

Acara pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan dilaksanakan di halaman pendopo Wijaya Kusuma Cakti sebelum pelaksanaan upacara bendera dalam rangka peringatan Hari Jadi Kabupaten Cilacap ke-162. Bertindak sebagai pengambil sumpah adalah Bupati Cilacap H. Totto Suwanto Pamuji, sedangkan bertindak sebagai saksi adalah Dr. Nono Rasino, Sp. OG., dan dr. Frianton Tua Saragi, Sp. OG. Selain dihadiri oleh para pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, dihadiri pula oleh Forkopimda, perwakilan BUMN/BUMD serta tamu undangan lainnya.

Menurut Bupati Cilacap, pelantikan Sekretaris Daerah Cilacap sengaja dibarengkan dengan kegiatan Upacara Peringatan Hari Jadi Kabupaten Cilacap yang ke 162, dimaksudkan agar dapat menjadi motivasi dalam mencurahkan segala daya dan tenaga dalam pembangunan Kabupaten Cilacap, serta diharapkan terjalin komunikasi dan koordinasi yang baik di jajaran Pemerintah Kabupaten Cilacap, Bupati, Wakil Bupati dan juga Forkopimda semakin kompak. Sehingga apa yang menjadi gagasan Bupati dan Wakil Bupati Cilacap bisa diimplementasikan dan diaplikasikan oleh para

pimpinan Perangkat Daerah.

Dalam arahnya, Bupati Cilacap menekankan bahwa sebagai Sekretaris Daerah (Sekda) yang baru haruslah bisa temata, temua dan rumangsa. Temata yaitu dalam bekerja hendaknya jangan di tunda-tunda dan harus dapat bekerja sesuai dengan prosedur. Temua maksudnya harus dapat bergaul dengan siapapun, baik itu unsur eksekutif, legislatif, politikus dan maupun masyarakat. Rumangsa maksudnya harus mau terus belajar. Selain itu, sebagai Sekda memiliki tugas-tugas yang cukup berat antara lain terkait koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam mewujudkan sinergi.

Pada kesempatan yang sama, Bupati Cilacap juga memberikan sejumlah penghargaan kepada beberapa Stakeholder yang berada di wilayah Kabupaten Cilacap antara lain General Manager PT Indonesia Power UJP PLTU Jawa Tengah II Adipala Saudara Rita Triana, General Manager Pertamina Refinery Unit IV Cilacap Saudara Dadi Sugiana, General Manager PT Pelindo III Cabang Tanjung Intan Cilacap Saudara Budi Siswanto, Kepala Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Klas II Cilacap Saudara Wignyo, Kepala Kantor Kesehatan Pelabuhan Klas II Cilacap Saudara FX Agus Budiyo, Direktur Teknik dan Operasional PT Sumber Segara Porimadaya (S2P) Saudara Irfan Rachmat, Pimpinan Cabang Bank Jateng Cilacap Saudara Isnu Widianoro, Direktur Utama PDAM Tirtawijaya Cilacap Saudara Bambang Yulianto, Direktur Utama RSI Fatimah Cilacap dr. Tutuk Suwartiningrum, dan Factory Head PT. Dharmapala Usaha Sukses Saudara Cokorda Udaksana. Disamping itu diserahkan pula piala/tropi dan laptop kepada pemenang lomba tertib arsip desa tingkat Kabupaten Cilacap tahun 2018 yakni Desa Sindangbarang Kecamatan Karangpucung, Desa Mekarsari Kecamatan Cipari, dan Desa Padangjaya Majenang. (Widi)



Verifikasi Data PNS, Rakor Rekonsiliasi Data PNS Kab. Cilacap

Cilacap – Selasa, 24 April 2018 bertempat di Aula BKPPD Kabupaten Cilacap, Jl. MT. Haryono No. 73 Cilacap, Pejabat dan Petugas Kepegawaian dari 24 UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap mengikuti Rakor Rekonsiliasi Data PNS Pemerintah Kabupaten Cilacap Angkatan IV. Acara tersebut dibuka oleh Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPPD Kabupaten Cilacap, Khamidun, S.H. dengan narasumber Kepala Seksi Pemanfaatan Teknologi Informasi Kantor Regional I Yogyakarta, Stephanus Firmanto, S.Kom.

Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap yang diwakili Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPPD Kabupaten Cilacap, Khamidun, S.H. dalam sambutannya mengatakan bahwa beberapa permasalahan yang sering ditemukan ketika proses pelayanan kepegawaian dilaksanakan diantaranya fungsi kendali lemah, kurang efektif dan efisien, kurang transparan dan sulit mendapatkan data yang akurat. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, mulai tahun 2014 telah dikembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Online (e-Simpeg) dengan beberapa modul pelayanannya yaitu antara lain:

- a. Kelengkapan Data PNS (e-Personal)
- b. Kenaikan Gaji Berkala (e-KGB)
- c. Ijin Belajar, Ijin Cuti, dan Ijin Perceraian (e-Ijin)
- d. Mutasi Pegawai (e-Mutasi)
- e. Layanan fasilitasi penerbitan Karis, Karsu dan Karpeg (e-Fasilitasi).
- f. Pengangkatan dalam jabatan struktural dan fungsional (e-Jabatan)
- g. Pengembangan Pegawai (e-Diklat)
- h. Penjatuhan Hukuman Disiplin (e-Hukdis).
- i. Portal BKPPD Kabupaten Cilacap
- j. E-File

Diakhir sambutannya, Khamidun, S.H., berharap agar sistem layanan kepegawaian terintegrasi ini bisa

menghilangkan duplikasi sistem dan data, meminimalisir simpul birokrasi, meningkatkan standarisasi proses dan desentralisasi kewenangan sehingga terwujud good governance.

Narasumber dari Kanreg I BKN yogyakarta, Stephanus Firmanto, S.Kom dalam paparannya menjelaskan bahwa begitu pentingnya data yang akurat karena *"garbage in garbage out"* yang artinya sesuatu yang masuk sampah maka akan menghasilkan sampah juga. Upaya untuk meningkatkan kualitas data adalah dengan cara rekonsiliasi data, pertukaran data dengan stakeholder, peremajaan data dan perbaikan konversi NIP.

Mengingat pentingnya rekonsiliasi data ini, Tim IT BKPPD Kabupaten Cilacap terlihat begitu bersemangat dalam memverifikasi data PNS yang ada di Simpeg sesuai dengan kondisi real. Salah satu Tim IT, Irpan Setiawan, S.Kom., mengatakan untuk meningkatkan layanan kepegawaian yang terintegrasi dibutuhkan data PNS yang akurat. "Diharapkan petugas pengelola layanan kepegawaian yang ada di Unit Kerja selalu memutakhirkan datanya apabila ada perubahan data dan menggunakan aplikasi-aplikasi layanan yang ada di e-Simpeg dalam mengusulkan layanan kepegawaian", lanjutnya. (Ovi)





“BENCHMARKING TO BEST PRACTICE” PESERTA DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT IV ANGKATAN IX KABUPATEN CILACAP KE PEMERINTAH KOTA SURABAYA

Sebagai salah satu tahapan dalam agenda pembelajaran Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan IX Kabupaten Cilacap Tahun 2018 hasil kerjasama Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah dengan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap melaksanakan kegiatan *Benchmarking to Best Practice* ke Pemerintah Kota Surabaya selama 5 (lima) hari mulai tanggal 23 s.d 27 April 2018 diikuti oleh 30 orang peserta (pejabat struktural eselon IV di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap).

Dalam struktur kurikulum Diklat Kepemimpinan Tingkat IV pola baru berdasarkan Perka LAN Nomor 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, disebutkan bahwa salah satu mata diklat dari Tahap Merancang Perubahan dan Membangun Tim adalah kegiatan *Benchmarking ke Best Practice*. Realisasi

mata diklat ini antara lain melalui kunjungan lapangan untuk mempelajari, mengidentifikasi, mengadopsi dan mengadaptasi keunggulan organisasi/instansi yang memiliki *best practice* pada pengelolaan program. Dengan demikian, keberhasilan peserta dinilai dari kemampuannya dalam mengadopsi dan mengadaptasi *best practice* dalam mengimplementasi pengelolaan program untuk keunggulan organisasi/instansi masing-masing peserta diklat melalui penyusunan proyek perubahan (proper).

Benchmarking pada dasarnya dimaksudkan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan peserta dengan membandingkan organisasi/instansi sendiri dengan mitra *benchmarking* yang memiliki *best practice* dalam pengelolaan tugas dan fungsi organisasi, melalui pembelajaran *benchmarking*, *knowledge replication*, dan *knowledge customization*. Sedangkan secara umum tujuan pelaksanaan *benchmarking* adalah untuk : **Pertama**, mengumpulkan dan mengidentifikasi data dan informasi praktek keunggulan mitra *benchmarking* sebagai pembandingan dalam implementasi tugas dan fungsi. **Kedua**, menemukan kunci atau rahasia keberhasilan mitra *benchmarking* yang paling unggul dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. **Ketiga**, mempersiapkan rencana perubahan pelaksanaan tugas dan fungsi dengan mengadopsi dan mengadaptasi *best practice* dari mitra *benchmarking* dalam bentuk *lesson learnt*. **Keempat**, meningkatkan level pembelajaran



organisasi peserta diklat. Adapun manfaat yang dapat dipetik dari kegiatan *benchmarking* antara lain peserta dapat mengadaptasi dan mengadopsi *best practice* untuk merancang inovasi, memperbaiki kelemahan organisasi, memantapkan pelayanan masyarakat, meningkatkan daya saing organisasi dan mempercepat proses pembelajaran organisasi. Peserta juga diharapkan dapat menumbuhkan kunci atau rahasia keberhasilan mitra benchmarking yang paling unggul dalam pelaksanaan kegiatan.

Pada pembukaan *Benchmarking* ini dihadiri oleh Wakil Bupati Cilacap (selaku Ketua Rombongan) didampingi oleh Kepala BKPPD dan 3 (tiga) orang Widyaiswara BPSDMD Provinsi Jawa Tengah (selaku pembimbing), sedangkan pejabat penerima dari Pemerintah Kota Surabaya diwakili oleh Asisten Administrasi Umum (Ir. Hidayat Syah, MT) beserta perwakilan dinas/intansi terkait. Dalam sambutannya, Wakil Bupati Cilacap menyampaikan bahwa Pemerintah Kota Surabaya penuh dengan inovasi khususnya di bidang pelayanan publik melalui penerapan e-government, ini yang diharapkan dapat ditularkan dan menjadi inspirasi bagi Peserta Diklat Kepemimpinan IV Angkatan IX Kabupaten Cilacap dalam menyiapkan proyek perubahannya.

Selanjutnya dalam kegiatan *Benchmarking* ini difokuskan ke dalam 3 lokus yang menjadi sasaran kunjungan dan peserta dibagi dalam 3 kelompok (masing-masing kelompok terdiri dari 10 orang). Kelompok I ke Kecamatan Genteng dengan *best practice* Kios Pelayanan Publik (*e-Kios*); Kelompok II ke Dinas Komunikasi dan Informatika dengan *best practice* Sistem Pelayanan Perizinan Terpadu dan Terintegrasi Secara Online (*Surabaya Single Window*) dan Kelompok III ke Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau dengan *best practice* Sistem Manajemen Pengangkutan Sampah (*Solid Waste Transportation*).

***Benchmarking* pada dasarnya dimaksudkan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan peserta dengan membandingkan organisasi/instansi sendiri dengan mitra benchmarking yang memiliki best practice dalam pengelolaan tugas dan fungsi organisasi, melalui pembelajaran benchmarking, knowledge replication, dan knowledge customization.**

Dalam sambutannya, Asisten Administrasi Umum Sekda Kota Surabaya menyampaikan, semoga kunjungan ini bukan sekedar menjalankan kurikulum dengan kewajiban melaksanakan *benchmarking* tetapi juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana curah pikir dan tukar menukar informasi terutama terkait dengan permasalahan pemerintahan, pembangunan, sosial kemasyarakatan untuk memperkuat kedudukan dan peran ASN sebagai perekat NKRI. Saya yakin *benchmarking* ini memiliki nilai penting karena kedepan dapat membantu peserta serta menentukan arah kebijakan secara realistis dan adaptif dalam rangka mendorong reformasi birokrasi melalui peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Secara keseluruhan dapat dikemukakan bahwa kegiatan *benchmarking* peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan IX Kabupaten Cilacap Tahun 2018 ke Kota Surabaya telah berjalan dengan tertib, aman dan lancar serta membawa hasil sesuai yang diharapkan dalam kurikulum pembelajaran. (Ed. Diklat).

MEMBUAT PRESENTASI MENGUNAKAN AURORA 3D PRESENTATION

Oleh: Ardhi Aji, S.Kom.



Paparan/presentasi selalu identik dengan powerpoint. Tapi tidak ada salahnya kita mencoba aplikasi presentasi selain menggunakan power point. Untuk itu dalam artikel infotek kali kita akan membahas bagaimana membuat presentasi menggunakan tool Aurora 3D Presentation.

Aurora 3D Presentation merupakan sebuah tool untuk membuat slide presentasi 3 dimensi. Dengan perangkat lunak ini dapat dengan mudah menghasilkan presentasi yang bagus untuk gambar, teks, model video, dan data, dan memilih banyak cara untuk menampilkan konten presentasi. Aurora Presentasi 3D memiliki banyak jenis model presentasi dengan template yang mudah. Beberapa kemudahan dalam perangkat lunak ini adalah

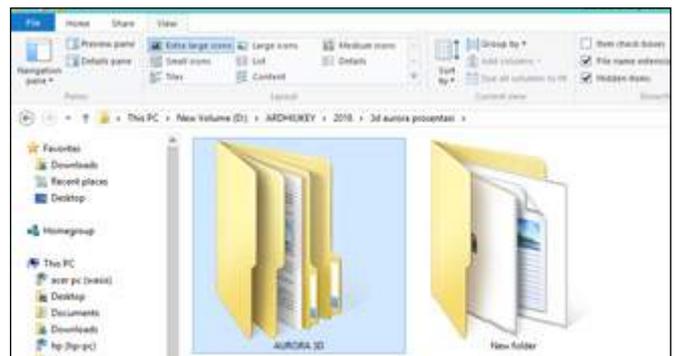
1. Dukungan berbagai jenis konten. Gambar, teks, video, model 3D, tabel, navigasi, gambar wall, data grafik, partikel.
2. Mudah dalam pembuatan slide presentasi dengan mengambil dari template yang tersedia, meliputi: template presentasi, template slide, template animasi.
3. Dapat di-publish dalam berbagai format. Dapat dijalankan secara langsung atau diekspor sebagai urutan gambar, video, dan image.
4. Tidak perlu tahu teknik-teknik dasar desain 3D.
5. Banyak cara untuk menampilkan konten Anda.
6. Kita dapat mengekspor file gambar atau video, dan impor model 3D lainnya dan tekstur dari perangkat lunak desain 3D.
7. Disediakan template atau file sampel yang dapat diedit dan disimpan
8. Software offline.
9. File yang sudah dibuat dapat disimpan dalam bentuk aplikasi desktop dengan berformat exe.

Adapun langkah penggunaannya terdiri dari dari 2 tahapan :

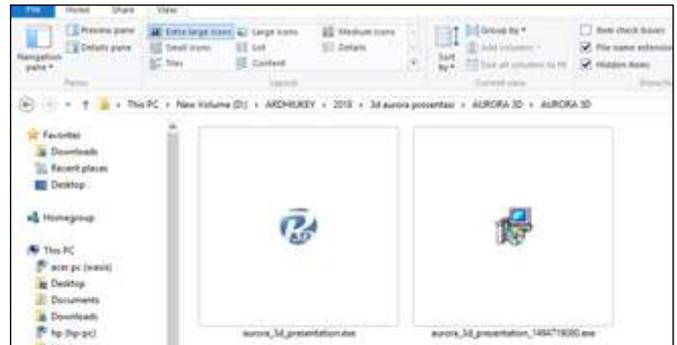
1. Instalasi master Aurora 3D Presentasian. (dapat diunduh di : <https://bit.ly/2HCCqYX>)
2. Pembuatan materi pada Aurora 3D Presentasian).

Instalasi Aurora 3D Presentasian.

1. Download dan masuk pada folder Aurora 3D Presentasian.



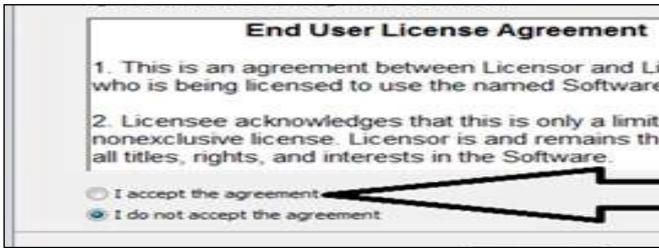
2. Klik 2x pada ikon.



3. Kemudian akan muncul jendela seperti gambar dibawah, pilih button next.



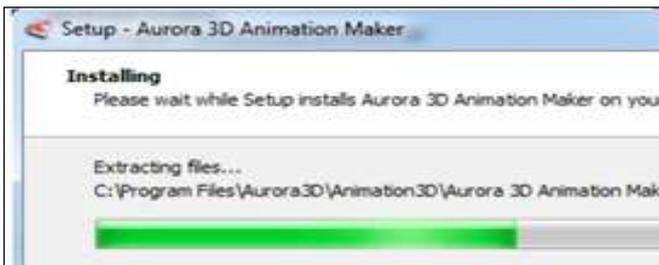
4. Lalu akan muncul gambar seperti dibawah kemudian pilih radio button accept kemudian pilih button next.



5. Isi Nama sesuai keinginan, button next .



6. Pilih button next terus sampai muncul proses instalasi program seperti gambar berikut.



7. Jika berhasil maka akan muncul gambar seperti berikut dan klik finish.

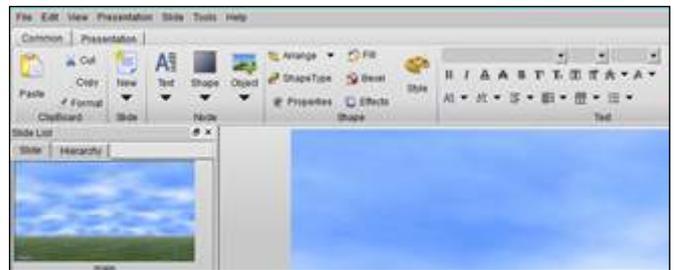


Membuat materi pada Aurora 3D Presentasion).

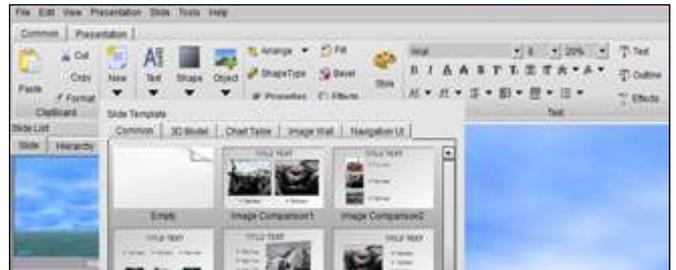
1. Klik ikon Aurora 3D Presentasion



2. Pilih Menu File > New atau buka dari welcome window, klik tombol Create Presentation button. Menu Welcome window Sehingga akan ditampilkan presentasi baru sebagai berikut.



3. Ubah template sesuai keinginan dengan cara klik ikon new.



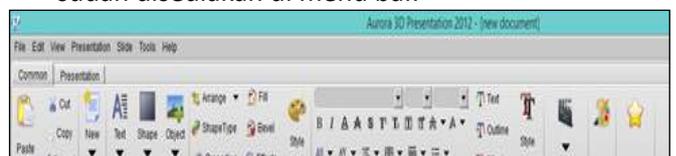
4. Menjadi seperti berikut/sesuai keinginan.



5. Ganti background video sesuai yang diinginkan.



6. Aurora 3D sudah menyediakan default background
7. Setelah selesai memilih background kita dapat mengatur konten dengan bantuan tool – tool yang sudah disediakan di menu bar.



8. Setelah selesai klik F5 pada keyboard untuk preview dari project kita.
9. Kemudian pilih file save as sebagai langkah terakhir kita untuk menyimpan file project kita.

Berdasarkan data WHO, Indonesia menduduki peringkat kelima dunia untuk jumlah anak dengan kondisi stunting. Lebih dari sepertiga anak berusia di bawah lima tahun tingginya berada di bawah rata-rata. Bahkan, kasus stunting di Indonesia semakin meningkat. Pada 2013 persentase penderita stunting sebesar 37,2 persen.



KENALI STUNTING DAN DAMPAK TERHADAP ANAK

Oleh: Sri Wahyuni, SKM.

A. Latar Belakang

Istilah stunting mungkin masih terdengar asing di telinga sebagian masyarakat Indonesia, khususnya di Kabupaten Cilacap. Kita lebih familiar dengan istilah gizi buruk atau gizi kurang. Sebenarnya stunting termasuk gizi buruk, perbedaannya kalau gizi buruk berdasarkan indikator BB/U dan BB/TB (kategori sangat kurus), namun kalau stunting berdasarkan indeks Panjang Badan/Tinggi Badan menurut Umur (PB/U, TB/U) dimana tinggi badan (TB) dibanding umur, tingginya lebih pendek bahkan sangat pendek dari umur yang seharusnya. Stunting terjadi akibat kekurangan gizi dalam waktu lama pada masa 1.000 hari pertama kehidupan (HPK) atau sejak dalam kandungan hingga sampai umur 2 (dua) tahun yang lebih dikenal dengan baduta.

Berdasarkan data WHO, Indonesia menduduki peringkat kelima dunia untuk jumlah anak dengan kondisi stunting. Lebih dari sepertiga anak berusia di bawah lima tahun tingginya berada di bawah rata-rata. Bahkan, kasus stunting di Indonesia semakin meningkat. Pada 2013 persentase penderita stunting sebesar 37,2 persen.

Besarnya kerugian yang ditanggung akibat stunting lantaran naiknya pengeluaran pemerintah terutama jaminan kesehatan nasional yang berhubungan dengan penyakit tidak menular seperti jantung, stroke, diabetes ataupun gagal ginjal, ketika dewasa.

Sedangkan prevalensi stunting di Kabupaten Cilacap hasil Pemantauan Status Gizi Tahun 2017 sebesar 22,8% dan hasil timbangan serentak Oktober 2017 sebanyak 8314 anak (6,7%) mengalami stunting. Ini artinya sudah cukup banyak balita yang kondisi tinggi badannya lebih pendek dari umurnya. Terkait hal ini Presiden Joko Widodo, memberikan instruksi dan kebijakan di tahun 2018 program prioritasnya adalah mengentaskan stunting di 100 Kabupaten/Kota wilayah Indonesia, termasuk diantaranya Kabupaten Cilacap yang meliputi 10 desa di wilayah 5 Puskesmas. Adapun wilayah Puskesmas yang menjadi lokus stunting dari Kemenkes adalah: Puskesmas Kedungreja, meliputi desa Tambakreja, Binangun, Karangnangka dan Sidayu; Puskesmas Kroya I meliputi desa Karangmangu, Pucung Lor dan Bajing Kulon; Puskesmas Kawunganten meliputi desa Kawunganten Lor; Puskesmas Sampang meliputi desa Brani, Paketingan dan Karangasem.

B. Apa dan Bagaimana Stunting

Stunting adalah status gizi yang didasarkan pada indeks Panjang Badan menurut Umur (PB/U) atau Tinggi Badan menurut Umur (TB/U) dengan kategori < -3 SD (Standar Deviasi) dengan kategori sangat pendek dan ≤ 3 s.d (-2SD) kategori pendek (WHO 2005), merupakan indikasi kurangnya asupan gizi, baik secara kuantitas maupun kualitas, yang tidak terpenuhi sejak bayi, bahkan sejak dalam kandungan. Kondisi ini menyebabkan anak memiliki tinggi badan cenderung pendek pada usianya. Selain tubuh pendek, stunting juga menimbulkan dampak lain, baik dampak jangka pendek maupun jangka panjang. Dampak jangka pendek yaitu pada masa kanak-kanak, perkembangan menjadi terhambat, penurunan fungsi kognitif, penurunan fungsi kekebalan tubuh, dan gangguan sistem pembakaran. Pada jangka panjang yaitu pada masa dewasa,

Anak-anak yang mengalami stunting lebih awal yaitu sebelum usia enam bulan, akan mengalami stunting lebih berat menjelang usia dua tahun. Stunting yang parah pada anak-anak akan terjadi defisit jangka panjang dalam perkembangan fisik dan mental sehingga tidak mampu untuk belajar secara optimal di sekolah

timbul risiko penyakit degeneratif, seperti diabetes mellitus, jantung koroner, hipertensi, dan obesitas.

C. Faktor Yang Mempengaruhi & Dampak Stunting Pada Balita

Beberapa faktor yang terkait dengan kejadian stunting antara lain kekurangan energi dan protein, sering mengalami penyakit kronis, praktek pemberian makan yang tidak sesuai dan faktor kemiskinan. Prevalensi stunting meningkat dengan bertambahnya usia, peningkatan terjadi dalam dua tahun pertama kehidupan, proses pertumbuhan anak masa lalu mencerminkan standar gizi dan kesehatan.

Beberapa fakta terkait stunting dan pengaruhnya antara lain sebagai berikut :

- Anak-anak yang mengalami stunting lebih awal yaitu sebelum usia enam bulan, akan mengalami stunting lebih berat menjelang usia dua tahun. Stunting yang parah pada anak-anak akan terjadi defisit jangka panjang dalam perkembangan fisik dan mental sehingga tidak mampu untuk belajar secara optimal di sekolah, dibandingkan anak-anak dengan tinggi badan normal. Anak-anak dengan stunting cenderung lebih lama masuk sekolah dan lebih sering absen dari sekolah dibandingkan anak-anak dengan status gizi baik. Hal ini memberikan konsekuensi terhadap kesuksesan anak dalam kehidupannya di masa yang akan datang.
- Pengaruh gizi pada anak usia dini yang mengalami stunting dapat mengganggu pertumbuhan dan perkembangan kognitif yang kurang. Anak stunting pada usia lima tahun cenderung menetap sepanjang hidup, kegagalan pertumbuhan anak usia dini berlanjut pada masa remaja dan kemudian tumbuh menjadi wanita dewasa yang stunting dan mempengaruhi secara langsung pada kesehatan dan produktivitas, sehingga meningkatkan peluang melahirkan anak dengan BBLR (Bayi Berat Lahir Rendah). Stunting terutama berbahaya pada perempuan, karena lebih cenderung menghambat dalam proses pertumbuhan dan berisiko lebih besar meninggal saat melahirkan.

D. Stunting Bisa Dicegah!

Stunting bisa dicegah sejak dini, mulai dari dalam kandungan hingga masa periode emas pertumbuhan anak. Berikut ini tips mencegah stunting.

Pencegahan Spesifik (Kesehatan)

1. Dimulai pada 1000 Hari Pertama Kehidupan (HPK), yang diawali persiapan pra hamil yaitu sejak masa remaja/remaja putri dianjurkan untuk konsumsi Tablet Tambah Darah (TTD) dengan dosis 1 tablet pada setiap minggu secara rutin.
2. Pemenuhan kebutuhan zat gizi bagi ibu hamil. Ibu hamil harus mendapatkan makanan yang cukup gizi, suplementasi zat gizi (tablet zat besi atau Fe) minimal konsumsi 90 tablet selama kehamilan.
3. ASI eksklusif sampai umur 6 bulan dan setelah umur 6 bulan diberi makanan pendamping ASI (MPASI) yang cukup jumlah dan kualitasnya.
4. Sangat dianjurkan anak untuk mengkonsumsi sumber protein yang mengandung asam amino esensial setiap hari, yang didapat dari sumber hewani, yaitu daging sapi, ayam, ikan, telur, dan susu.
5. Rajin memantau pertumbuhan melalui penimbangan dan pengukuran tinggi badan setiap bulan di Posyandu atau fasilitas kesehatan serta mamantau perkembangannya melalui deteksi dini (SDIDTK-Stimulasi, Deteksi dan Intervensi Dini Tumbuh Kembang) terjadinya gangguan pertumbuhan.
6. Penanggulangan kecacingan melalui pemberian obat cacing secara periodik (minimal 6 bulan sekali) pada anak dan bagi ibu hamil hanya yang terindikasi kecacingan (pemeriksaan tinja positif) serta budayakan cuci tangan dengan sabun.

Pencegahan Sensitif (Sektor Lain - Non Kesehatan)

1. Meningkatkan akses terhadap air bersih dan fasilitas sanitasi, serta menjaga kebersihan lingkungan
2. Ketahanan pangan dan gizi , dengan budidaya pangan lokal
3. Keluarga Berencana, dengan mengembangkan kurikulum kursus calon pengantin
4. Jaminan Kesehatan Masyarakat, Meningkatkan coverage atau jumlah
5. Fortifikasi Pangan melalui perluasan pengawasan garam beryodium dan implementasi tindak lanjut hasil pengawasan
6. Pendidikan Gizi Masyarakat, dengan memperkuat strategi KIE (Komunikasi, Informasi dan Edukasi) dan perubahan perilaku serta pelaksanaan PAUD-HI (Pengembangan Anak Usia Dini Holistik-Integratif)
7. Intervensi untuk Remaja Perempuan, melalui pendidikan kesehatan reproduksi
8. Pengentasan Kemiskinan, melalui PKH (Program Keluarga Harapan) dan bantuan pangan non tunai.

STRATEGI LANGIT

Oleh: Pranyata, SE.

Semua manusia memiliki harapan dan untuk mencapai harapan tersebut memerlukan strategi. Namun selain strategi yang disusunnya, kiranya manusia perlu berharap kepada Tuhan. Karena bagaimanapun, segala ketentuan yang terjadi kepada seseorang dan kepada apapun yang ada di jagad raya ini tergantung yang ada di langit. Dia lah pengatur strategi yang tak tertandingi. Strategi langit merupakan sebuah kepastian yang diatur Tuhan untuk makhluk-Nya.

Untuk menggapai strategi langit paling tidak ada tiga langkah yang perlu ditempuh yaitu ikhtiar, membangun spiritualitas dan berdo'a. Ikhtiar merupakan usaha dengan segala kemampuannya untuk mencapai harapan. Ada nasehat Allah yang sangat bagus untuk direnungkan, "Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri." (QS. 13. Ar-Ra'd : 11). Jadi kalau kita mengalami kemunduran, Tuhan tidak akan mengubah Keadaan kita, selama kita tidak mengubah sebab-sebab kemunduran itu. Mengubah sebab-sebab kemunduran merupakan usaha untuk mengubah nasib dan ini adalah ibadah untuk menggapai rahmat-Nya. Begitulah ikhtiar.

Berarti kalau ingin sukses, maka orang harus berikhtiar dengan berusaha untuk memiliki kompetensinya orang sukses. Apa itu kompetensi orang sukses? Kompetensi tersebut di antaranya: Integritas, komitmen, inisiatif, tekun, tegar, gigih, sabar, dan mengharap strategi langit. Kalau kompetensi tersebut belum dimiliki, maka sebenarnya mereka sedang dalam belenggu. Seberapa kuat belenggu yang mengikatnya tergantung seberapa banyak kompetensi yang belum dimilikinya.

Misalnya, ada orang ingin menjadi pengusaha, tetapi ia tidak menempa diri untuk menjadi seorang pengusaha, ia tidak mendalami bagaimana cara untuk menjadi entrepreneur, ini sebuah kekeliruan fatal. Kalau manusia seperti ini tetap terjun di dunia bisnis, siap-siap saja mendengarkan keluhannya dan tak lama kemudian ia akan menjerit karena kegagalan yang dialami.

Contoh lain, ada orang yang ingin karirnya meningkat menjadi seorang pejabat, tetapi ia tidak menyiapkan diri dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki sebuah jabatan. Padahal fungsi

pejabat adalah agen perubahan, pejabat adalah inisiator kegiatan, komunikator, dan dinamisator organisasi. Kalau kompetensi ini tidak dipenuhi, maka kalau ia diangkat menjadi pejabat, yang menjadi korban adalah organisasinya, karena memiliki pejabat yang tidak kompeten.

Yang kedua membangun spiritualitas. Membangun spiritualitas dapat dilakukan dengan mengembangkan hati untuk menyuarakan kebenaran dan membimbing diri untuk melangkah ke dalam kebenaran. Di sini ada penekanan kepada hati, karena menurut Jalaludin Rumi menjelaskan bahwa mata hati punya kemampuan 70 kali lebih besar untuk melihat kebenaran dari pada dua indera penglihatan.

Kebeneran adalah sumber integritas, sportifitas, dan dapat menjadi dasar perjuangan yang memiliki energi tinggi. Pemegang teguh kebenaran akan dicintai mereka yang ada di bumi dan langit. Maka pemegang kebenaran tidak akan terhempas dalam menapaki kehidupan.

Langkah untuk mengelola hati dan menajamkan spiritualitas di antaranya ada yang menggunakan: Training ESQ, membangun spiritual pegawai, Gerakan Subuh Berjamaah, Gerakan Shalat Berjamaah di Kantor, dan pelaksanaan pengajian rutin yang diikuti para karyawan.

Setelah melakukan hal tersebut, banyak yang merasakan ada kemajuan, di antaranya team work semakin bagus, integritas, kompetensi, inisiatif, disiplin, ketekunan pegawai meningkat dan produktivitas meningkat. Hal ini berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi.

Namun ada juga yang gagal menajamkan spiritual. Karena sudah mengikuti training tetapi hatinya tidak berubah untuk menyuarakan kebenaran. Kalau dalam bahasa iman, hati mereka belum terbuka. Sehingga perlu metode training yang lebih keras dan mengena untuk mengubah hatinya.

Tetapi sering ada pertanyaan, kalau sudah menyiapkan diri dengan memupuk kompetensi, sudah mengembangkan spiritual, tetapi karir belum juga beranjak, terus harus bagaimana? Jawabnya: '*Gusti mboten sare*', Dia yang di langit tidak akan tidur. Nah di sini perlu langkah tambahan yaitu memperkuat usaha dengan do'a agar yang ada di langit semakin memperhatikan. Nabi menasehati kita "Tidak ada yang dapat menolak qodho' kecuali do'a" (HR. Tirmidzi). Berarti qodho' seperti apapun dapat diubah dengan do'a. Setelah berikhtiar dan memperkuat spiritualitas, mohonlah agar Allah mengubah qodho' sesuai yang diinginkannya. Semoga sukses.

Nabi Zakaria yang sudah tua, isterinya juga sudah tua dan mandul, namun karena do'anya sewaktu Nabi Zakaria shalat, permintaannya untuk diberi keturunan langsung dikabulkan oleh Allah. Maka jangan tinggalkan do'a, sebab strategi langit dapat mengubah yang mustahil menjadi kenyataan.

Judul **Tomorrow Is Today - Series On Disruption**

Penulis **Prof. Rhenald Kasali**

Penerbit **Mizan**

Tahun **Terbit 2017**

Dimensi **23 x 15 cm**

Jumlah halaman **390 halaman**

Sampai tahun 2000-an, Nokia terlihat begitu perkasa, hampir tanpa pesaing yang berarti. Pada medio 2007, Nokia mulai terguncang dengan munculnya iPhone yang dipersentajai dengan iOS dan Google dengan Android-nya. Bagaimana perusahaan sebesar Nokia bisa tumbang, padahal Nokia terus melakukan *sustaining innovation* dengan mengembangkan berbagai tipe *smartphone*?

Melalui buku ini, penulis menyampaikan bahwa sekarang kita hidup pada era baru, era *disruption*. Pengertian *disruption* secara sederhana adalah perubahan untuk menghadirkan masa depan ke masa kini. Untuk bisa bertahan di era ini setiap perusahaan/ organisasi harus melakukan hal yang lebih dari *sustaining innovation* yaitu *disruptive innovation*. Inovasi ini tidak hanya mengubah bentuk, ukuran dan desain. Namun inovasi menyeluruh yang mengubah metode, cara kerja bahkan produk yang tidak lagi relevan.

Menurut penulis, ada dua pemicu *disrupsi*. Pertama, teknologi yang perkembangannya begitu pesat. Dan kedua, generasi milenial atau Gen Y, yaitu generasi yang sejak lahir sudah akrab dengan teknologi. Lihatlah disrupsi yang terjadi belakangan ini. Semuanya melibatkan generasi ini. Sebut saja di bidang transportasi dengan bermunculannya berbagai *startup* yang dikembangkan generasi muda telah mampu membuat kewalahan ojek pangkalan dan banyak perusahaan taksi konvensional. Dan masih banyak bisnis lainnya yang mulai terdisrupsi.

Dalam buku lanjutan dari *Disruption* (Rhenald Kasali, 2017) ini dicontohkan dengan gamblang bagaimana sebuah perusahaan melakukan *self disruption* sehingga bisa bertahan dan menjadi *pioneer* di bidangnya. Ia adalah PT. Pembangunan Perumahan Tbk, sebuah BUMN yang bergerak di sektor konstruksi. PT. PP melihat pesaingnya di masa depan bukanlah sesama perusahaan konstruksi, akan tetapi dari perusahaan printer, tepatnya teknologi 3D printing. Ya, dalam era disrupsi, kompetitor bisa datang dari sektor yang benar-benar berbeda.

Lalu bagaimana dengan sektor pemerintahan dimana pelayanan publik tengah menjadi fokus pemerintah? Salah satu upaya untuk bisa melahirkan inovasi adalah tidak menutup mata terhadap perubahan serta mengikuti perkembangan teknologi dan informasi yang begitu cepat. Karena perkembangan teknologi juga mempengaruhi kultur sosial di tengah masyarakat. Masyarakat mulai menuntut untuk mendapat pelayanan yang serba cepat, sehingga diperlukan adanya keberanian untuk meninggalkan pola kerja yang lama, mengembangkan kreatifitas dan berani mengambil resiko.

Sangat menarik untuk dibaca, karena melalui buku ini kita mendapatkan pencerahan, wawasan dan membangun kesadaran



bahwa masa depan bukanlah misteri. Kita bisa mencari tahu apa yang akan terjadi pada masa depan dan mempersiapkannya. Kita bisa tahu siapa saja yang akan menjadi lawan-lawan kita. Bahkan, kita bisa merancang masa depan kita sendiri. Kita bisa mendatangkan hari esok ke hari ini. ***Because tomorrow is today.*** (en)

Sekarang kita hidup pada era baru, era *disruption*. Pengertian *disruption* secara sederhana adalah perubahan untuk menghadirkan masa depan ke masa kini. Untuk bisa bertahan di era ini setiap perusahaan/ organisasi harus melakukan hal yang lebih dari *sustaining innovation* yaitu *disruptive innovation*. Inovasi ini tidak hanya mengubah bentuk, ukuran dan desain. Namun inovasi menyeluruh yang mengubah metode, cara kerja bahkan produk yang tidak lagi relevan



SELAMAT HARI RAYA
نصرتن ليلان
1 Syawal 1439 H



**BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN CILACAP**

