

MEDIA

APARATUR

VOL. 15/MAP 08/2017

Informatif dan Terkini



REVOLUSI MENTAL

Perubahan Menuju Indonesia Baru
untuk Memenuhi Janji Kemerdekaan

ISSN 2356-5489



9 772356 548154

Pengantar REDAKSI



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah, tak henti-hentinya kita panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Semesta Alam yang memberikan berkah, rahmat dan karunia, sehingga kami-tim redaksi berhasil melahirkan Media Aparatur Edisi ke-15 di Tahun 2017 ini. Semoga kehadiran kami kali ini kembali dapat memberikan informasi, inspirasi dan bacaan yang bermutu bagi pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Edisi kali ini terbentur beberapa momen yang mengharuskan kami selaku Pegawai Negeri Sipil untuk terlibat dalam beberapa kegiatan sehingga proses kelahirannya menjadi relatif terlambat. Namun semangat berkarya dan menulis kembali memaksa kami untuk terus berupaya menjaga konsistensi kami untuk menyajikan hasil ramuan masakan artikel dan warta dari dapur redaksi secara berkesinambungan.

Revolusi mental, frasa itu kembali terngiang setelah Jokowi menjabat sebagai Presiden RI. Padahal kata-kata itu menggema jauh sebelum beliau duduk sebagai pimpinan tertinggi negara kita. Sejarah mengungkap bahwa revolusi mental lahir sejak lama sebelum Perang Dunia I. Kali ini, semangat itu kembali dimunculkan untuk mengatasi kegalauan bangsa dan negara, niat baik itu berlandaskan pada konsep Trisakti yang pernah diutarakan Bung Karno dalam pidatonya tahun 1963 dengan tiga pilarnya, "Indonesia yang berdaulat secara politik", "Indonesia yang mandiri secara ekonomi", dan "Indonesia yang berkepribadian secara sosial-budaya". Dengan Gerakan Nasional Revolusi Mental diharapkan terwujud manusia Indonesia yang baru, yaitu manusia Indonesia yang memiliki cara pandang, cara pikir, dan cara kerja yang berlandaskan integritas, etos kerja dan gotong royong. Semua unsur bangsa, termasuk Aparatur Sipil Negara diharapkan untuk mensukseskan gerakan tersebut.

Sajian wacana tentang revolusi mental tersebut menjadi bacaan segar yang mengawali media ini. Kami berharap pembaca dapat memahami esensi dan semangat revolusi mental dengan tiga buah artikel bertema tersebut. Yang pertama "Revolusi Mental : Perubahan Menuju Indonesia Baru Untuk memenuhi Janji Kemerdekaan", lalu artikel berikutnya yaitu "Gagasan Revolusi Mental" dan tak lupa kami sajikan "Referensi Revolusi Mental untuk Perbaiki Negeri" yang berisi pengalaman dan sejarah Revolusi Mental di negara lain. Matriks implementasi Instruksi Presiden Nomor 12 Tahun 2016 tak lupa kami sisipkan untuk memberikan rincian tentang program revolusi mental.

Manajemen Kepegawaian sarat dengan layanan untuk pegawai Aparatur Sipil Negara, khususnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Tahun 2017 ini, bertambah satu layanan kepegawaian di BKPPD Kabupaten Cilacap yaitu Penyelenggaraan Diklat. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap, salah satu fungsinya adalah Meningkatkan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan, dan pada tahun ini akan menyelenggarakan beberapa kegiatan Pendidikan dan Pelatihan. Penyelenggaraan Diklat di Kabupaten Cilacap diselenggarakan dengan Pola Kerjasama antara Pemerintah Kabupaten Cilacap dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah. Lanjut pada artikel berikutnya, saat ini sedang hangat-hangatnya penyusunan Evaluasi Jabatan (Evajab) bagi setiap nama jabatan di Pemerintah Daerah. Ulasan ini disajikan dalam tulisan "Evaluasi Jabatan Dalam Rangka Perbaikan Sistem Remunerasi ASN". Tulisan ini dikirimkan oleh leading sector penyusun Evajab yaitu Bagian Organisasi Setda Cilacap. Adapun tulisan tentang Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Korpri yang penting juga untuk kita baca dan pahami tentang perlindungan dan bantuan hukum bagi pegawai ASN disusun oleh Bagian Hukum Setda Cilacap.

Untuk lebih meningkatkan pemahaman tentang pemberhentian PNS, ada ulasan tentang Pemberhentian PNS, bahwa status PNS ini banyak diminati masyarakat karena ada jaminan keuangan pada saat hari tua. Dalam artikel ini diberikan tips-tips agar masa pensiun dapat dinikmati dengan suka cita. Masih tentang pensiun, ada sosok pensiun yang berhasil yaitu pak Sutarman, S.P., saat masih aktif beliau adalah Penyuluh Pertanian Lapangan. Saat pensiun beliau mengelola home industri sale pisang. Kami harap dengan profil ini dapat menjadi inspirasi kita semua untuk mempersiapkan masa pensiun nantinya.

Dalam media kali ini, kembali kami mengenalkan salah satu Jabatan Fungsional Tertentu yaitu P2UPD. Sedangkan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah, disebut sebagai Pengawas Pemerintahan, didefinisikan sebagai Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pengawasan atas penyelenggaraan teknis urusan pemerintahan di daerah sesuai dengan peraturan perundangan. Adapun artikel menarik lainnya yaitu tentang Desa Inovasi Kabupaten Cilacap dan Kerja Sama Daerah sebagai Strategi dan Inovasi Dalam Pembangunan Daerah, yang sangat berguna untuk memberikan pemahaman bagi kita mengenai wawasan kedaerahan dan otonomi daerah. Konsultasi kepegawaian juga kami sajikan, dimana pertanyaan-pertanyaan tersebut muncul dari PNS Kabupaten Cilacap selaku customer dari layanan kepegawaian BKPPD.

Malas, agaknya rasa itu ada dalam diri setiap manusia, namun bagaimana mengelolanya? Sudah sangat jelas diulas dan dibahas dalam artikel psikologi selanjutnya. Adapun halaman teknologi Informasi kali ini membahas tentang Data Warehouse Untuk Integrasi Data, dimana proses pelayanan publik dewasa ini sangat membutuhkan data yang terintegrasi satu sama lain. Tak jauh dari integrasi, dalam dunia kesehatan juga perlu sebuah kampanye dan sosialisasi agar setiap tahapan layanan kesehatan saling bersinergi. Kampanye dan sosialisasi ini membutuhkan dukungan peran dari lintas sektor terkait, komitmen, dan yang monitoring kesehatan. Beberapa warta yang menyemarakkan momen kegiatan di Kabupaten Cilacap juga kami sajikan, ditutup dengan renungan tentang "Ahli". Bahwa siapapun yang memegang amanah, maka ia harus ahli di bidang amanah tersebut.

Akhir kata kami ucapkan selamat membaca dan mohon maaf apabila dalam penyajian Media Aparatur edisi ke-15 kali ini banyak kesalahan dan kealpaan yang kami perbuat. Saran dan masukan masih kami nantikan demi perbaikan di masa yang akan datang. Terima kasih pada instansi pendukung dan rekan-rekan yang telah memberikan karya dan tulisan untuk kami.

Wassalamualaikum wr. wb.

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.
SUNARTO, S.Sos.
KRISTI MARYUNANI, AKS.
FITRI SISWI P, S.Psi.

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

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

Daftar ISI

Topik utama

- 5. REVOLUSI MENTAL, Perubahan Menuju Indonesia Baru Untuk Memenuhi Janji Kemerdekaan
- 8. GAGASAN REVOLUSI MENTAL
- 10. REFERENSI REVOLUSI MENTAL, Untuk Perbaiki Negeri

Pelayanan Kepegawaian

- 13. Penyelenggaraan Diklat Pola Kerjasama dengan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah

Artikel Kepegawaian

- 14. EVALUASI JABATAN, Dalam Rangka Perbaikan Sistem Remunerasi ASN
- 17. Pemberhentian PNS
- 19. Selayang Pandang LKBH Korpri

Profesi

- 20. Pengawas Pemerintahan (P2UPD)

Profil

- 22. SUTARMAN, S.P.
Pensiunan PNS yang Sukses Berwirausaha Sale Pisang.

Inovasi Pelayanan

- 26. Desa Inovasi Kabupaten Cilacap



28. Konsultasi Kepegawaian

29. Warta

Otonomi Daerah

- 34. Kerjasama Daerah Sebagai Strategi dan Inovasi Dalam Pembangunan Daerah

Motivasi

- 36. Stop Malas

Infotek

- 38. Data Warehouse Untuk Integrasi Data

Kesehatan

- 40. Penggerakan Massa dan Pameran Terkait Kampanye Germas Kabupaten Cilacap 2017

Renungan

- 42. Ahli

43. Resensi Buku





REVOLUSI MENTAL Sekarang!

Ada yang kurang dalam membangun negeri. Sehingga dengan kekurangan tersebut membuat Indonesia semakin tertinggal dengan negara yang dahulunya selevel atau bahkan di bawah Indonesia. Malaysia, dahulu mengimpor guru dari Indonesia, sekarang justru jauh di depan Indonesia, baik di bidang pendidikan, teknologi, ekonomi maupun kompetensi sumber daya manusia, baik penduduk maupun aparaturnya.

Kelemahan tersebut adalah mental anak bangsa yang belum optimal. Sehingga perlu ada perubahan yang signifikan. Tujuan perubahan tersebut di antaranya untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi tenaga kerja, perilaku tertib, penegakan hukum, kemandirian bangsa, kinerja dan kapasitas sumber daya manusia baik masyarakat maupun ASN (Aparatur Sipil Negara) yang masih rendah, perilaku yang mendukung kesadaran nasionalisme, patriotisme dan kesetiakawanan sosial.

Sudah saatnya Indonesia melakukan tindakan korektif dengan mencanangkan perubahan mental. Permasalahan bangsa yang sangat mendasar mustahil dapat diatasi tanpa adanya perubahan yang bersifat mendasar berupa terobosan (*breakthrough*), baik dalam pola pikir (*mind set*) maupun budaya kerja (*culture set*) oleh segenap komponen bangsa, termasuk diantaranya ASN.

Indonesia membutuhkan gerakan "Revolusi Mental". Penggunaan istilah "revolusi" tidak berlebihan. Sebab, Indonesia memerlukan suatu terobosan budaya politik untuk memberantas segala praktik-praktik yang buruk yang sudah terlalu lama dibiarkan. Arah revolusi mental adalah gerakan nasional untuk mengubah cara pandang, pola pikir, sikap-sikap, nilai-nilai dan perilaku bangsa Indonesia untuk mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian.

Diharapkan revolusi mental dapat memperbaiki dan membangun karakter bangsa Indonesia dengan mengacu pada nilai-nilai integritas, etos kerja, dan gotong royong untuk membangun budaya bangsa yang bermartabat, modern, maju, makmur, dan sejahtera berdasarkan Pancasila. Untuk itu telah diterbitkan Instruksi Presiden RI Nomor 12 Tahun 2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental.

Instruksi Presiden tersebut ditujukan kepada Para Pimpinan Lembaga Negara termasuk para Gubernur dan Bupati/walikota untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing untuk melaksanakan Gerakan Nasional Revolusi Mental. Gerakan ini berpedoman kepada 5 (lima) program Gerakan Nasional Revolusi Mental yang meliputi: Program Gerakan Indonesia Melayani, Program Indonesia Bersih, Program Gerakan Indonesia Tertib, Program Gerakan Indonesia Mandiri, dan Program Gerakan Indonesia Bersatu.

Tidak mudah melakukan perubahan. Apalagi yang disasar adalah perubahan mental dari suatu bangsa. Dimana mereka sudah terperangkap dalam budaya harmoni sosiokultural yang sudah melekat bahkan sudah turun temurun. Nilai-nilai baru yang ditawarkan bisa jadi berbenturan dengan nilai-nilai yang selama ini diyakininya baik. Tidak tertutup kemungkinan di antara anak bangsa ada yang khawatir bahkan takut. Ketakutan tersebut bisa jadi bukan karena buruknya nilai-nilai baru, tetapi menyangkut kepentingan pribadinya yang selama ini mereka nikmati.

Namun revolusi mental adalah sebuah tuntutan untuk membawa Indonesia lebih bagus. Rasa takut masyarakat apabila bisa dikendalikan akan menjadi energi yang positif untuk perubahan. Inilah beban yang disandang Gugus Tugas Gerakan Nasional Revolusi Mental baik di intansi pusat maupun daerah. Untuk kesuksesan langkahnya, mereka harus bisa melibatkan satuan kerja perangkat daerah, kelompok masyarakat, kelompok dunia usaha, organisasi profesi maupun akademisi.

Untuk itu, guna menggapai Indonesia yang maju, mari kita terlibat secara penuh dalam gerakan "Revolusi Mental".





Dengan Revolusi Mental kita berharap agar bangsa Indonesia dapat terbang lebih tinggi, bergerak lebih cepat, melangkah semakin kuat dan tidak ketinggalan dari kemajuan bangsa lain di pentas global. Perubahan yang mendasar tersebut patut kita sikapi dengan kemauan dan tekad yang kuat untuk berubah mulai dari diri kita masing-masing agar tidak menjadi korban perubahan.

REVOLUSI MENTAL

PERUBAHAN MENUJU INDONESIA BARU UNTUK MEMENUHI JANJI KEMERDEKAAN

Oleh : Edy Supriyono, S.Sos., M.M.

Revolusi mental menjadi angin segar yang menghembuskan harapan untuk mewujudkan “Indonesia Baru” sesuai dengan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945. Janji kemerdekaan yang termaktub dalam Pembukaan UUD 1945, yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dengan berdasar kepada : Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan Yang Dipimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan Dalam Permusyawaratan dan Perwakilan, serta Mewujudkan Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia, sampai dengan 72 tahun sejak Indonesia merdeka belum semuanya dapat terwujud. Janji kemerdekaan adalah janji kita bersama seluruh rakyat Indonesia, sehingga perlu kerja bersama untuk mewujudkannya. Revolusi mental dengan landasan nilai-nilai integritas, etos kerja dan gotong royong akan menjadi spirit kita untuk bersama-sama melakukan perubahan menuju Indonesia Baru untuk memenuhi janji kemerdekaan.

Pengertian Revolusi Mental

Seiring dengan perubahan tampuk kepemimpinan nasional dari hasil pilpres 9 Juli 2014 yang mendudukkan pasangan Joko Widodo – Jusuf Kalla sebagai Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Ke-7, tampaknya kita akan memasuki era baru yang penuh perubahan melalui konsep “Revolusi Mental” yang telah dicanangkan oleh presiden baru periode 2014-2019. Dengan revolusi mental kita berharap agar bangsa Indonesia dapat terbang lebih tinggi, bergerak lebih cepat, melangkah semakin kuat dan tidak ketinggalan dari kemajuan bangsa lain di pentas global. Perubahan yang mendasar tersebut patut kita sikapi dengan kemauan dan tekad yang kuat untuk berubah mulai dari diri kita masing-masing agar tidak menjadi korban perubahan.

Dari sisi etimologi, revolusi mental terdiri atas dua kata, yakni revolusi dan mental. Revolusi (dari bahasa latin *revolution*, yang berarti berputar arah) adalah perubahan yang fundamental (mendasar) dalam struktur kekuatan atau organisasi yang terjadi dalam periode waktu yang relatif singkat, dengan kata lain adalah “perubahan dalam waktu singkat”. Menurut Aristoteles, menggambarkan bahwa pada dasarnya terdapat 2 jenis revolusi, yaitu: 1). Perubahan sepenuhnya dari satu aturan ke aturan lainnya, dan 2). Perubahan dengan memodifikasi terhadap aturan yang ada.

Sedangkan mental (mentalitas) adalah cara berpikir atau kemampuan untuk berpikir, belajar dan merenpons terhadap situasi dan kondisi yang dibentuk dari pengalaman, hasil belajar atau pengaruh lingkungan. Dengan demikian, revolusi mental secara harfiah dapat diartikan sebagai perubahan yang relatif cepat dalam cara berpikir kita untuk merespon, bertindak dan bekerja. Hal ini sejalan dengan kondisi kita saat ini yang hidup

Topik utama

di era keterbukaan informasi dan globalisasi dunia dengan paradigma milenium dan budaya serba instan, sementara kita masih banyak berkuat dan terperangkap dengan paradigma atau pola pikir lama yang sudah jauh tertinggal dan banyak bertolak belakang dengan era informasi yang meng-global. Mari kita bersama melakukan perubahan dengan revolusi mental, dengan mengubah cara pandang, cara berpikir dan cara kerja kita agar tidak tertinggal oleh perubahan.

Sejarah Revolusi Mental

Gerakan revolusi mental bukanlah hal baru di Negeri Pancasila ini. Gagasan revolusi mental pertama kali dilontarkan oleh Presiden Soekarno pada acara pidato kenegaraan dalam rangka Peringatan Hari Kemerdekaan 17 Agustus 1957. Presiden Soekarno melihat revolusi nasional Indonesia saat itu sedang mandeg, padahal tujuan revolusi untuk meraih kemerdekaan Indonesia yang seutuhnya belum tercapai. "Sebuah bangsa yang merdeka dan berdaulat perlu dan mutlak memiliki tiga hal, yakni : 1) berdaulat di bidang politik; 2) berdikari (berdiri di atas kaki sendiri) di bidang ekonomi; dan 3) berkepribadian di bidang budaya. Terkait dengan hal tersebut, munculah gagasan "Revolusi Mental" yang merupakan suatu gerakan untuk mengembleng manusia Indonesia agar menjadi manusia baru, yang berhati putih, berkemauan baja, bersemangat elang rajawali dan berjiwa api yang menyala-nyala.

Lebih lanjut Presiden Joko Widodo dalam pidato kenegaraan pada tanggal 14 Agustus 2015, menyampaikan bahwa "Untuk Lebih Memperkokoh Kedaulatan, Meningkatkan Daya Saing dan Mempererat Persatuan Bangsa Kita Perlu Melakukan Revolusi Mental," dan menyerukan untuk memulai Gerakan Nasional Revolusi Mental secara masif dengan melibatkan seluruh *stakeholders* dan masyarakat untuk mengubah kebiasaan lama menjadi kebiasaan baru, demi mewujudkan Indonesia yang berdaulat, berdikari dan berkepribadian.

Revolusi di jaman kemerdekaan adalah sebuah perjuangan fisik, perang melawan penjajah dan sekutunya untuk mempertahankan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kini, 72 tahun setelah bangsa kita merdeka, sesungguhnya perjuangan itu belum, dan tak akan pernah berakhir. Kita semua masih harus melakukan revolusi, namun dalam arti yang berbeda. Bukan lagi mengangkat senjata, tapi membangun jiwa bangsa yang diejawantahkan dalam kehidupan sehari-hari dengan menjadi manusia yang berintegritas, mau bekerja keras, dan punya semangat gotong royong.

Gerakan Nasional Revolusi Mental (GNRM) adalah gerakan untuk mengubah cara pikir, cara kerja, cara hidup dan sikap serta perilaku bangsa Indonesia yang mengacu nilai-nilai integritas, etos kerja dan gotong royong berdasarkan Pancasila yang berorientasi pada kemajuan, agar Indonesia menjadi negara yang maju, modern, makmur, sejahtera dan bermartabat serta mampu berkompetisi dengan bangsa-bangsa lain di dunia. Gerakan ini diharapkan tidak hanya dilakukan dikalangan pemerintah (eksekutif) dan wakil rakyat (legislatif), namun juga dilakukan secara masif oleh seluruh komponen masyarakat agar terwujud kehidupan yang lebih baik dalam waktu singkat sesuai Peta Jalan yang telah disusun.

Revolusi mental mencakup 2 dimensi pokok, yaitu : membangun mental/jiwa dan fisik. Di satu sisi membangun jiwa bangsa yang merdeka itu penting, dan di



lain membangun jalan, irigasi, pelabuhan, bandara, dan infrastruktur lainnya juga penting. Namun seperti kata Bung Karno, membangun suatu negara, tidak hanya sekadar pembangunan fisik yang sifatnya material semata, namun yang terpenting sesungguhnya adalah membangun jiwa bangsa. Dengan kata lain, modal utama membangun suatu negara adalah membangun jiwa bangsa. Gerakan revolusi mental semakin relevan bagi bangsa Indonesia yang saat ini tengah menghadapi 3 problem pokok bangsa yaitu : 1) merosotnya wibawa negara, 2) merebaknya intoleransi, dan 3) melemahnya sendi-sendi perekonomian nasional.

Kerangka Pikir Revolusi Mental

Dalam kehidupan sehari-hari, praktek revolusi mental adalah menjadi manusia yang berintegritas, mau bekerja keras, dan punya semangat gotong royong. Para pemimpin dan Aparatur Sipil Negara akan menjadi pelopor untuk menggerakkan revolusi mental, yang dimulai dari masing-masing Kementerian/Lembaga (K/L), jajaran Pemerintah Daerah (Provinsi, Kabupaten/Kota) dan seluruh elemen masyarakat. Sebagai pelopor gerakan revolusi mental, Pemerintah melalui K/L dan Pemerintah Daerah harus melakukan 3 hal utama yaitu : bersinergi, membangun manajemen isu, dan terakhir penguatan kapasitas Aparatur Sipil Negara. Ketiganya harus dilakukan secara bersama, sinergis dan berkelanjutan untuk membangun chemistri agar seluruh program dalam revolusi mental dapat berjalan dengan baik.

Gerakan revolusi mental terbukti berdampak positif terhadap kinerja pemerintahan Jokowi. Dalam waktu yang tidak terlalu lama, banyak prestasi yang diraih berkat semangat integritas, kerja keras dan gotong royong dari berbagai elemen bangsa. Pemberantasan *illegal fishing*, pengelolaan BBM lebih bersih dan transparan, pembangunan pembangkit listrik terbesar di Asia Tenggara, pembangunan tol trans Jawa, trans Sumatera dan Kalimantan, adalah sedikit hasil dari kerja keras pemerintah Presiden Jokowi. Ke depan, gerakan revolusi mental akan semakin digalakkan agar sembilan agenda prioritas pemerintah yang tertuang dalam Nawa Cita Joko Widodo- Jusuf Kalla 2014-2019 dapat segera terwujud. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, 8 prinsip revolusi mental harus dapat berjalan secara sinergis, yaitu:

1. Revolusi mental adalah gerakan sosial untuk bersama-sama menuju Indonesia yang lebih baik;
2. Harus didukung oleh tekad politik (*political will*) Pemerintah;

3. Harus bersifat lintas sektoral;
4. Adanya kolaborasi masyarakat, sektor *privat*, akademisi dan pemerintah;
5. Dilakukan dengan program “gempuran nilai” (*value attack*) untuk senantiasa mengingatkan masyarakat terhadap nilai-nilai strategis dalam setiap ruang publik;
6. Desain program harus mudah dilaksanakan (*user friendly*), menyenangkan (*popular*) bagi seluruh segmen masyarakat;
7. Nilai-nilai yang dikembangkan terutama ditujukan untuk mengatur moralitas publik (sosial) bukan moralitas privat (individual); dan
8. Dapat diukur dampaknya dan dirasakan manfaatnya oleh warga masyarakat.

Wujud Gerakan Nasional Revolusi Mental

Dalam rangka memperbaiki dan membangun karakter bangsa Indonesia dengan melaksanakan revolusi mental yang mengacu pada nilai-nilai integritas, etos kerja, dan gotong royong untuk membangun budaya bangsa yang bermartabat, modern, maju, makmur dan sejahtera berdasarkan Pancasila, Presiden Joko Widodo telah mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 12 Tahun 2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental yang menjadi acuan bagi seluruh pihak terkait untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing untuk melaksanakan Gerakan Nasional Revolusi Mental dengan berpedoman pada 5 program utama yang meliputi :

1. Program Indonesia Melayani;
2. Program Indonesia Bersih;
3. Program Indonesia Tertib;
4. Program Indonesia Mandiri; dan
5. Program Indonesia Bersatu.

Mengapa Perlu Revolusi Mental

Berbagai hasil survei oleh lembaga Internasional sering menempatkan Indonesia pada posisi rendah untuk hal-hal yang baik, tetapi dalam hal yang buruk cenderung tinggi. Contoh, data Transparency International menunjukkan persepsi tingkat korupsi di sektor publik, dari 177 negara dan dengan 177 skor, Indonesia berada di rangking 114 dengan skor 32. Ranking ini di bawah Ethiopia yang berada pada posisi 111. Kita sendiri sebagai bagian dari bangsa Indonesia merasa resah melihat perilaku, sikap dan mentalitas sekelompok masyarakat kita yang tidak tertib, saling serobot di jalan raya, tidak mau antri dan kurang menghargai/toleransi terhadap orang lain, yang kesemuanya menggambarkan keresahan masyarakat tentang karakter kita sebagai bangsa yang besar. Oleh karenanya, kita perlu mengubah mentalitas secara revolusioner melalui gerakan revolusi mental mengingat adanya berbagai gejala yang dihadapi oleh bangsa Indonesia antara lain :

1. Krisis nilai dan karakter
Ada sesuatu yang salah tentang nilai, ada nilai-nilai luhur bangsa yang terlupa. Orang yang berperilaku baik, jujur dan bersih justru tidak populer, mereka yang baik menjadi musuh bersama. Orang merasa pantas dan berhak untuk melakukan tindak kekerasan terhadap orang lain.

2. Krisis pemerintahan
Pemerintah ada tapi tidak hadir ditengah-tengah masyarakat, masyarakat menjadi obyek pembangunan.
3. Krisis relasi sosial
Adanya gejala intoleransi. Saat ini toleransi mengalami kemunduran dibandingkan beberapa tahun yang lalu.

Keresahan masyarakat tersebut harus dijawab dan diberikan solusi oleh pihak-pihak terkait sebelum berjalan lebih jauh lagi. Mungkin sejak merdeka kita telah disibukkan dengan pembangunan fisik, maka kini saatnya membangun pula mental kita. Pembangunan akan dilakukan dengan berbagai gerakan bersama, kolaborasi antara masyarakat dan swasta yang didukung oleh pemerintah. Perubahan dimulai saat ini dan berawal dari diri kita sendiri, dilakukan bersama-sama untuk membangun Indonesia yang lebih baik.

Nilai-Nilai Strategis Revolusi Mental

Revolusi mental memiliki nilai-nilai strategis yang menjadi landasan utama dalam implementasinya, yaitu :

1. Integritas: bagaimana kita bisa membangun komitmen, kepercayaan publik, transparansi, akuntabilitas dan bekerja secara prosedural sesuai ketentuan yang berlaku;
2. Etos Kerja: bagaimana kita bisa membangun budaya kerja yang produktif, kreatif, inovatif dan berkinerja tinggi;
3. Gotong royong: bagaimana kita bisa menerapkan kerukunan, kebersamaan, saling menghormati, saling menghargai, tolong menolong sebagai pengejawantahan prinsip hidup “berat sama dipikul, ringan sama dijinjing”.

Siapa Penggerak Revolusi Mental

Revolusi mental bermula dari seruan Presiden Joko Widodo sebagai pemimpin bangsa Indonesia untuk mengangkat kembali karakter bangsa Indonesia yang telah mengalami kemerosotan dengan melakukan langkah dan upaya secepat-cepatnya dan bersama-sama secara revolusioner. Oleh karena itu, revolusi mental yang mula-mula digerakkan oleh presiden dan didukung oleh para tokoh nasional lintas sektor dan lintas agama diharapkan akan terus menyebar menjadi gerakan-gerakan masyarakat di tingkat lokal dan komunitas di seluruh penjuru tanah air. Dengan demikian penggerak revolusi mental adalah KITA, seluruh bangsa Indonesia.

Penutup

Kini sudah saatnya bangsa Indonesia melakukan tindakan korektif terhadap seluruh aspek dan sendi-sendi kehidupan berbangsa dan bernegara, tidak dengan menghentikan proses reformasi yang sudah berjalan, tetapi dengan mencanangkan revolusi mental untuk menciptakan paradigma baru, budaya politik dan pendekatan nation building baru yang lebih manusiawi sesuai dengan karakter dan nilai-nilai budaya Nusantara, bersahaja dan berkesinambungan. Ayo kita bersama terlibat dan berubah....

Dengan Revolusi Mental Kita Bisa.....!!!



GAGASAN REVOLUSI MENTAL

Oleh : Pranyata, S.E.

Bapak Joko Widodo menyampaikan bahwa dalam melaksanakan revolusi mental, kita dapat menggunakan konsep Trisakti yang pernah diutarakan Bung Karno dalam pidatonya tahun 1963 dengan tiga pilarnya, "Indonesia yang berdaulat secara politik", "Indonesia yang mandiri secara ekonomi", dan "Indonesia yang berkepribadian secara sosial-budaya".

Dengan Gerakan Nasional Revolusi Mental diharapkan terwujud manusia Indonesia yang baru, yaitu manusia Indonesia yang memiliki cara pandang, cara pikir, dan cara kerja yang berlandaskan integritas, etos kerja dan gotong royong. Semua unsur bangsa, termasuk Aparatur Sipil Negara untuk mensukseskan gerakan tersebut.

Untuk mengetahui mengapa harus ada revolusi mental, maka perlu kiranya menelusuri ide awal dari gerakan tersebut. Gerakan revolusi mental merupakan salah satu gagasan saat Bapak Joko Widodo mencalonkan diri menjadi presiden dan revolusi mental menjadi program yang ditawarkan dalam kampanye beliau. Untuk mengenalkan gagasan ini, Beliau menulis di Harian Kompas dan juga dimuat di Kompas.com, 10 Mei 2014 dengan judul 'Revolusi Mental'. Dari sinilah masyarakat mengetahui lebih konkrit gagasan awal tentang revolusi mental.

Gagasan tersebut berikut kebijakan yang mengiringinya perlu dimasyarakatkan agar warga negara dapat berperan serta untuk mensukseskannya. Dalam tulisan tersebut Beliau menyampaikan bahwa ekonomi Indonesia semakin berkembang, masyarakat bertambah makmur. Bank Dunia pada bulan Mei 2014 mengatakan ekonomi Indonesia sudah masuk 10 besar dunia, capaian ini jauh lebih awal, karena menurut prediksi prestasi tersebut baru akan terjadi tahun 2025. Di bidang politik, masyarakat sudah banyak menikmati kebebasan serta hak-haknya dibandingkan sebelumnya. Namun Indonesia saat ini menghadapi suatu paradoks pelik, kenapa masyarakat kita bertambah resah dan bukannya tambah bahagia, atau dalam istilah anak muda sekarang semakin galau?

Bapak Joko Widodo menjelaskan bahwa dalam pembangunan bangsa, saat ini kita cenderung menerapkan prinsip-prinsip paham liberalisme yang jelas tidak sesuai dan kontradiktif dengan nilai, budaya, dan karakter bangsa Indonesia. Sudah saatnya Indonesia melakukan tindakan korektif, tidak dengan menghentikan proses reformasi yang sudah berjalan, tetapi dengan mencanangkan revolusi mental menciptakan paradigma, budaya politik, dan pendekatan nation building baru yang lebih manusiawi, sesuai dengan budaya Nusantara, bersahaja, dan berkesinambungan.

Disampaikan juga bahwa reformasi yang dilaksanakan di Indonesia sejak tumbang rezim Orde Baru Soeharto tahun 1998 baru sebatas melakukan perombakan yang sifatnya institusional. Ia belum menyentuh paradigma, *mindset*, atau budaya politik kita dalam rangka pembangunan bangsa (*nation building*).

Agar perubahan benar-benar bermakna dan berkesinambungan, dan sesuai dengan cita-cita Proklamasi Indonesia yang merdeka, adil, dan makmur, kita perlu melakukan revolusi mental. *Nation building* tidak mungkin maju kalau sekadar mengandalkan perombakan institusional tanpa melakukan perombakan manusianya atau sifat mereka yang menjalankan sistem ini. Sehebat apa pun kelembagaan yang kita ciptakan, selama ia ditangani oleh manusia dengan

salah kaprah tidak akan membawa kesejahteraan. Sejarah Indonesia merdeka penuh dengan contoh di mana salah pengelolaan (*mismanagement*) negara telah membawa bencana besar nasional.

Sejumlah tradisi atau budaya yang tumbuh subur dan berkembang di alam represi Orde Baru masih berlangsung sampai sekarang, mulai dari korupsi, intoleransi terhadap perbedaan, dan sifat kerakusan, sampai sifat ingin menang sendiri, kecenderungan menggunakan kekerasan dalam memecahkan masalah, pelecehan hukum, dan sifat oportunistik. Kesemuanya ini masih berlangsung, dan beberapa di antaranya bahkan semakin merajalela, di alam Indonesia yang katanya lebih reformis.

Perlu revolusi mental

Bapak Joko Widodo menjelaskan bahwa dalam pembangunan bangsa, saat ini kita cenderung menerapkan prinsip-prinsip paham liberalisme yang jelas tidak sesuai dan kontradiktif dengan nilai, budaya, dan karakter bangsa Indonesia. Sudah saatnya Indonesia melakukan tindakan korektif, tidak dengan menghentikan proses reformasi yang sudah berjalan, tetapi dengan mencanangkan revolusi mental menciptakan paradigma, budaya politik, dan pendekatan *nation building* baru yang lebih manusiawi, sesuai dengan budaya nusantara, bersahaja, dan berkesinambungan.

Penggunaan istilah "revolusi" tidak berlebihan. Sebab, Indonesia memerlukan suatu terobosan budaya politik untuk memberantas setuntas-tuntasnya segala praktik-praktik yang buruk yang sudah terlalu lama dibiarkan tumbuh kembang sejak zaman Orde Baru sampai sekarang. Revolusi mental beda dengan revolusi fisik karena ia tidak memerlukan pertumpahan darah. Namun, usaha ini tetap memerlukan dukungan moral dan spiritual serta komitmen dalam diri seorang pemimpin dan selanjutnya setiap revolusi diperlukan pengorbanan oleh masyarakat.

Sekali lagi, bahwa dalam melaksanakan revolusi mental, kita dapat menggunakan konsep Trisakti yang pernah diutarakan Bung Karno dalam pidatonya tahun 1963 dengan tiga pilarnya, "Indonesia yang berdaulat secara politik", "Indonesia yang mandiri secara ekonomi", dan "Indonesia yang berkepribadian secara sosial-budaya".

Kita memerlukan birokrasi yang bersih, andal, dan kapabel, yang benar-benar bekerja melayani kepentingan rakyat dan mendukung pekerjaan pemerintah yang terpilih. Demikian juga dengan penegakan hukum, dan dalam rangka penegakan kedaulatan politik adalah peran TNI yang kuat dan terlatih untuk menjaga kesatuan dan integritas teritorial Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Di bidang ekonomi, Indonesia harus berusaha melepaskan diri dari ketergantungan yang mendalam pada investasi/modal/bantuan dan teknologi luar negeri dan juga pemenuhan kebutuhan makanan dan bahan pokok lainnya dari impor. Kebijakan ekonomi liberal yang sekadar mengedepankan kekuatan pasar telah menjebak Indonesia sehingga menggantung pada modal asing. Sementara sumber daya alam dikuras oleh perusahaan multinasional bersama para "komprador" Indonesia-nya.

Pilar ketiga Trisakti adalah membangun kepribadian sosial dan budaya Indonesia. Sistem pendidikan harus diarahkan untuk membantu membangun identitas bangsa Indonesia yang berbudaya dan beradab, yang menjunjung

Sekali lagi, bahwa dalam melaksanakan revolusi mental, kita dapat menggunakan konsep Trisakti yang pernah diutarakan Bung Karno dalam pidatonya tahun 1963 dengan tiga pilarnya, "Indonesia yang berdaulat secara politik", "Indonesia yang mandiri secara ekonomi", dan "Indonesia yang berkepribadian secara sosial-budaya".

tinggi nilai-nilai moral agama yang hidup di negara ini.

Setelah terpilih menjadi presiden, untuk mewujudkan janji kampanye terkait revolusi mental maka pada tanggal 6 Desember 2016 diterbitkannya Instruksi Presiden Nomor 12 Tahun 2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental.

Ada 5 (lima) program Gerakan Nasional Revolusi Mental yang meliputi pertama, Program Gerakan Indonesia Melayani. Program ini dikoordinasikan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan bertanggung jawab atas terwujudnya perilaku Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara yang melayani.

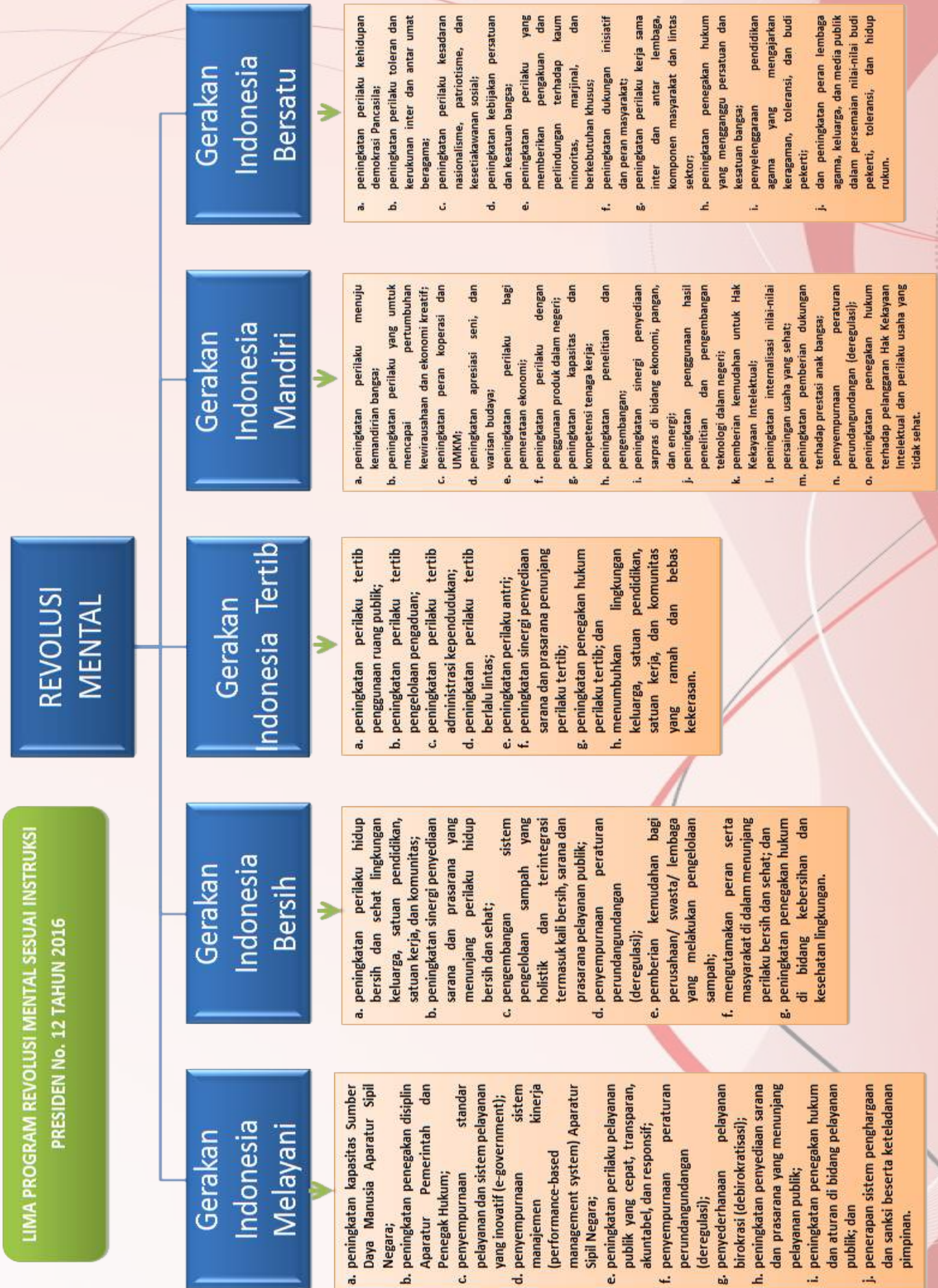
Kedua, Program Gerakan Indonesia Bersih. Program ini dikoordinir oleh Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan bertanggung jawab atas terwujudnya perilaku masyarakat Indonesia yang bersih. Ketiga, Program Gerakan Indonesia Tertib. Program ini dikoordinir oleh Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan dan bertanggung jawab atas terwujudnya perilaku masyarakat Indonesia yang tertib.

Keempat Program Gerakan Indonesia Mandiri. Program ini dikoordinir Menteri Koordinator Bidang Perekonomian dan bertanggung jawab atas terwujudnya perilaku masyarakat Indonesia yang mandiri. Kelima, program Gerakan Indonesia Bersatu. Program ini dikoordinir Menteri Dalam Negeri dan bertanggung jawab atas terwujudnya perilaku masyarakat Indonesia yang bersatu.

Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan diberi tugas untuk melakukan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian pelaksanaan Gerakan Nasional Revolusi Mental dan penyusunan dan penetapan Peta Jalan dan Pedoman Umum Gerakan Nasional Revolusi Mental, serta tugas pembentukan dan penetapan Gugus Tugas Nasional Gerakan Nasional Revolusi Mental yang anggotanya berasal dari unsur kementerian/lembaga, tenaga ahli, tokoh masyarakat, dunia usaha, organisasi profesi, dan akademisi untuk melaksanakan fungsi koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian pelaksanaan Gerakan Nasional Revolusi Mental.

Menteri Dalam Negeri ditugasi untuk mengoordinasikan pembentukan, pelaksanaan, pembinaan, dan pelaporan Gugus Tugas Gerakan Nasional Revolusi Mental di setiap provinsi dan kabupaten/kota yang melibatkan satuan kerja perangkat daerah, kelompok masyarakat, kelompok dunia usaha, organisasi profesi, dan akademisi.

Kita tunggu penjabarannya selanjutnya, dan selanjutnya kita terlibat dalam membangun negeri lewat revolusi mental.



REVOLUSI MENTAL

Membentuk mindset masyarakat yang optimis dan bernasionalisme melalui pendidikan yang berkualitas dan merata, disertai dengan komitmen pemerintah yang kuat.



"Agar perubahan benar-benar bermakna dan berkesinambungan, dan sesuai dengan cita-cita Proklamasi Indonesia yang merdeka, adil, dan makmur, kita perlu melakukan revolusi mental" (Ir. Joko Widodo – Presiden RI)



Revolusi mental adalah transformasi Etos, perubahan mendasar dalam mentalitas, cara berpikir, cara merasa dan cara mempercayai, yang direfleksikan dalam perilaku dan tindakan sehari-hari, yang menyangkut semua bidang kehidupan, sehingga mentalitas bangsa lambat-laun berubah.

REFERENSI REVOLUSI MENTAL UNTUK PERBAIKI NEGERI

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

Beberapa sejarah bangsa di dunia membuktikan bahwa negara lain sudah berhasil membangun karakter bangsanya melalui revolusi. Walaupun revolusi tersebut harus dibayar dengan kerugian yang sangat banyak, namun hasilnya sangat terasa bagi kesejahteraan warga dan rakyatnya sampai dengan hari ini. Dari sejarah tersebut, ada suatu keyakinan yang timbul bahwa walaupun ada ciri khas yang dominan, namun karakter manusia adalah sesuatu yang bisa diubah, bukan sifat abadi yang melekat pada suatu bangsa.

Dalam kitab suci umat Islam, ada seuntai ayat yang sangat relevan dengan gerakan melakukan perubahan, yakni pada Quran Surat Ar Ra'ad ayat 11 yaitu *"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa apa yang ada pada diri mereka"*. Barangkali, selain konsep Trisakti Bung Karno, ayat tersebut juga menjadi kristalisasi nilai-nilai perubahan yang bersifat universal pada Program Revolusi Mental pemerintahan Jokowi untuk bangkit dari kagalauan negara.

Istilah Revolusi Mental sebenarnya sudah lama ada. Di bidang manajemen, Frederick W. Taylor (1856-1915) menyatakan bahwa revolusi mental sangat diperlukan dalam menerapkan empat prinsip manajemen ilmiah (*Scientific Management*) di perusahaan. Pada tataran pemerintah, revolusi secara umum membutuhkan komitmen dan integritas bangsa, walaupun program-program turunan telah digodok oleh pemerintah sejak diterbitkannya Instruksi Presiden Nomor 12 Tahun 2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental, namun tekad dan semangat masyarakat merupakan kunci suksesnya perubahan menuju kearah bangsa yang berdaya, berdikari dan maju secara lahir dan batin.

Beberapa sejarah bangsa di dunia membuktikan bahwa negara lain sudah berhasil membangun karakter bangsanya melalui revolusi. Walaupun revolusi tersebut harus dibayar dengan kerugian yang sangat banyak, namun hasilnya sangat terasa bagi kesejahteraan warga dan rakyatnya sampai dengan hari ini. Dari sejarah tersebut,

ada suatu keyakinan yang timbul bahwa walaupun ada ciri khas yang dominan, namun karakter manusia adalah sesuatu yang bisa diubah, bukan sifat abadi yang melekat pada suatu bangsa. Indonesia, dengan kebhinekaannya memang agaknya terlambat untuk menyusuli kejayaan dan kemajuan negara lain, namun lebih baik terlambat daripada tidak melakukan perubahan sama sekali.

Sejarah bangsa-bangsa lain di dunia bisa jadi sumber inspirasi yang berharga bagi kita. Slogan “kalau yang lain bisa, kenapa kita tidak?”, harus menjadi pemicu untuk mencari tahu dan mengambil intisari pelajaran mengapa mereka bisa sukses membangun bangsanya. Berikut pengalaman revolusi di negara lain khususnya di benua Asia.

Saemaul Undong – Gerakan Desa Membangun di Korea Selatan

Hingga akhir tahun 1960, sebagian besar warga Korea masih hidup dalam kemiskinan dengan kesenjangan antara wilayah pedesaan dan perkotaan yang terus bertambah. Gerakan Saemaul Undong (dibaca Semalundong-red), tercetus ketika Presiden Park Chung Hee blusukan ke bekas lokasi banjir pada 1969. Dia terkejut karena dengan bantuan yang sedikit warga berhasil memulihkan desanya. Saat itu, kondisi Korea sedikit demi sedikit mulai bangkit dari keterpurukan.

Presiden Park mulai menyusun sendiri kerangka konsep Saemaul Undong. Saemaul Undong disebutnya “upaya untuk hidup lebih baik”. Yakni, rakyat terentaskan dari kemiskinan, pendapatan meningkat, tetangga bersahabat dan saling menolong, serta desa menjadi permai. Lebih dalam, Presiden Park menyebut Saemaul Undong adalah kampanye pembangunan mental dan revolusi mental. Gerakan ini tak didorong dengan pidato, tetapi dengan tindakan dan praktik. Filosofinya, lakukan saja! Menariknya, konsep ini pun disusun setelah Saemaul Undong berjalan dua tahun. Bertindak dulu, baru “diteorikan”.

Saat gerakan itu dicanangkan, pemerintah melakukan proyek dasar prioritas, seperti memperlebar jalan desa, memperbaiki atap rumah, membuat pagar, sumur umum, serta memelihara sungai dan jembatan kecil. Sangat mendasar karena kondisi desa sangat miskin. Intinya, pemerintah siap memberikan “kail”, asal warga mau mengupayakan tenaga penggeraknya. Revolusi mental pun terjadi. Warga merasa “aku bisa melakukannya”, lalu “jika saya berbuat, apa pun bisa tercapai”. Bagi tetangga yang ragu, warga lain mendorong “ayo, coba saja”. Hasilnya nyata. Ada 6 ribu desa mandiri membangun tanpa bantuan pemerintah.

Indikator paling nyata keberhasilan Saemaul adalah pendapatan setahun keluarga petani di desa mencapai pendapatan empat tahun buruh di kota pada 1974. Kota maju, desa tak ketinggalan. Kini Korea melembagakan Saemaul Undong ini ke dalam kajian akademik di universitas. Para relawan dan pemuka desa dari berbagai negara dilatih untuk menumbuhkan semangat berkorban untuk kepentingan bersama (sekilas terdengar seperti gotong royong di negara kita).

Dari uraian tersebut, dapat kita simpulkan nilai-nilai pada gerakan Saemaul Undong, yakni Saemaul dilandasi *diligently* (ketelatenan), *self help* (menolong diri sendiri), serta *cooperation* (kerja sama) dari warga desa, lalu dipancing bantuan pemerintah. Korea menularkan Saemaul karena ketika membangun sangat miskin dan

banyak diutang negara lain, namun sekarang hasil nyata sudah sangat terlihat. Saemaul Undong berkontribusi dalam membangun Korea, menjadi salah satu negara maju di dunia.

Revolusi Mental, Perubahan Gaya hidup dan Kaizen di Jepang

Jepang yang kita kenal saat ini dulunya adalah bangsa yang terbelakang, masyarakatnya pun tidak memiliki rasa percaya diri yang tinggi untuk bersaing, bangsa yang terpecah-pecah, terbagi dari berbagai klan-klan besar dan kecil yaitu pada jaman keshogunan. Karakter penduduk Jepang saat itu tidak seperti penduduk Jepang yang kita kenal dengan budaya tepat waktu, rajin bekerja, disiplin, rasional dan sebagainya. Ditambah lagi dengan kekalahan pada Perang Dunia ke-2 membuat penduduk Jepang frustrasi. Para tentara yang kembali dari medan perang menjadi pengangguran, rakyat ditimpa kemiskinan dan memicu merosotnya moral serta tingginya angka kriminalitas dan pelacuran. Kondisi ini membuat penduduk Jepang kehilangan respek terhadap pemerintah (Ong : 2016). Meskipun sebenarnya, pasca Restorasi Meiji masyarakat Jepang sudah mulai berbenah, namun kondisi dunia akibat peperangan kembali membuat mereka terpukul dan terbelakang.

Selang satu bulan setelah dinyatakan kalah perang, mereka mengambil langkah awal yang cukup revolutif, yakni rekonstruksi nasional di bidang sistem pendidikan. Hal lain yang segera dilakukan adalah mengejar ketertinggalan teknologi yang berasal dari ketertinggalan ilmu pengetahuan dan rendahnya kualitas SDM. Pemerintah pun bergegas mengubah cara pandang masyarakat yang masih percaya takhayul sehingga kurang dapat berpikir secara rasional, serta mengubah sistem feodal yang masih berlaku yang tidak mendukung masyarakat untuk pro aktif sehingga mengakibatkan produktivitas masyarakat rendah.

Pedoman gerakan rekonstruksi nasional dikeluarkan pada tanggal 20 Juni 1947, dan pemerintah segera mengambil langkah-langkah konkret agar tujuan ini tercapai. Dalam sektor pertanian, pembinaan diberikan kepada para petani untuk meningkatkan produktivitas. Kerja konkret ini disosialisasikan oleh pemerintah melalui media surat kabar, poster, radio, film, dan bahkan acara kesenian.

Kampanye berhemat yang mirip slogan Indonesia masa lalu “Kencangkan Ikat Pinggang” ini gencar disuarakan. Pendidikan moral dan budi pekerti juga diajarkan agar masyarakat menjaga kesopansantunan dan bertanggung jawab dalam berkehidupan, seperti tidak membuang sampah sembarangan, antri, rasional, dan tepat waktu. Seluruh aspek ini dikampanyekan agar membentuk warga Jepang menjadi pribadi yang percaya diri dan memiliki rasa bangga terhadap negaranya. Seluruh hasil kerja keras pemerintah dan masyarakat Jepang saat itu bisa kita lihat dan rasakan sekarang ini.

Dalam dunia usaha, manajer maupun karyawan dituntut bekerja keras untuk menghadapi tantangan baru setiap hari. Ada satu konsep perubahan yang sangat terkenal bernama “Kaizen”. Dalam berusaha, diperlukan kemajuan yang tidak ada akhirnya dan Kaizen kemudian menjadi sikap hidup orang Jepang. Beberapa point penting dalam proses penerapan Kaizen yaitu : Konsep 3M (Muda, Mura, dan Muri) dalam istilah Jepang. Konsep ini dibentuk untuk mengurangi kelelahan, meningkatkan

mutu, mempersingkat waktu dan mengurangi atau efisiensi biaya. Muda diartikan sebagai mengurangi pemborosan, Mura diartikan sebagai mengurangi perbedaan dan Muri diartikan sebagai mengurangi ketegangan.

Ada juga gerakan 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke*) atau 5R. *Seiri* artinya membereskan tempat kerja. *Seiton* berarti menyimpan dengan teratur. *Seiso* berarti memelihara tempat kerja supaya tetap bersih. *Seiketsu* berarti kebersihan pribadi. *Shitsuke* berarti disiplin, dengan selalu mentaati prosedur ditempat kerja. Di Indonesia 5S diterjemahkan menjadi 5R, yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin.

Inti dari konsep Kaizen sederhana sekali dan langsung pada sasaran. Filsafat Kaizen menganggap bahwa cara hidup kita – baik cara, kehidupan sosial, maupun kehidupan rumah tangga – perlu disempurnakan setiap saat. Pesan dari strategi Kaizen ialah bahwa tidak satu hari pun boleh berlalu tanpa sesuatu tindakan penyempurnaan dalam setiap aspek kehidupan. Inilah yang lalu membuat dunia usaha, masyarakat dan pemerintah Jepang semakin maju dan modern, serta menjadi negara yang cukup diperhitungkan industrinya di dunia.

Delapan Pilar Pembangunan di Tiongkok

Tiongkok merupakan negeri setengah jajahan yang terbelakang ekonominya dan yang tidak langsung berada di bawah kekuasaan imperialis. Selama kurun waktu 30 tahun, Tiongkok mampu mengejar ketertinggalan di bidang ekonomi, sosial dan budaya. China/Tiongkok memang negara yang luar biasa dalam dua dekade terakhir ini. Negara berideologi politik komunis ini secara berani melakukan reformasi di bidang ekonomi dengan mengadopsi sistem ekonomi liberal. Suatu hal yang tabu bagi negara-negara penganut paham komunis.

Hal tersebut dilakukan secara sistematis melalui 8 pilar pembangunan. Adapun 8 pilar pembangunan Tiongkok yang dikemas dengan kalimat perumpamaan menurut John Naisbitt, setelah dilakukan riset mendalam terhadap kultur masyarakat Tiongkok, dalam bukunya yang sangat terkenal yaitu *China's Megatrends* adalah 1) emansipasi pikiran, 2) membongkar hutan dan membiarkan pepohonan tumbuh, 3) penyeimbangan *top-down* dan *bottom-up*, 4) menyeberangi sungai dengan merasakan bebatuan, 5) bergabung dengan dunia, 6) kebebasan dan keadilan, 7) persemaian artistik dan intelektual, 8) dari medali emas olimpiade menuju hadiah nobel. Kedelapan pilar inilah yang menggerakkan Tiongkok dan menjadi sistem baru Tiongkok.

Pilar pertama Tiongkok dimulai oleh Deng Xiaopeng pada tahun 1978 dengan emansipasi pikiran (*The Emancipation of The Mind*). Deng membuka kesempatan seluruh rakyat Tiongkok untuk menuangkan ide dan pemikirannya dalam membangun kembali negaranya. Dengan emansipasi pemikiran inilah muncul alternatif baru pembangunan ekonomi di Tiongkok.

Untuk mendukung percepatan pembangunan ekonomi, pemerintah Tiongkok melakukan redefinisi peran pemerintah menjadi fasilitator pembangunan dan memberikan kesempatan lebih luas kepada masyarakat dan dunia usaha untuk berpartisipasi. Pemerintah menerapkan pilar membongkar hutan dan membiarkan pohon tumbuh. Menumbuhkan dan merawat kegiatan dan proses ekonomi adalah pekerjaan yang bersifat *never ending*. Itulah pilar kedua.

Menurut Presiden Jokowi, dengan revolusi mental, masyarakat Indonesia kembali mengenal karakter orisinal bangsa. Didukung *political will*, kolaborasi masyarakat-privat-akademisi dan pemerintah, diharapkan kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia menjadi lebih baik.

Pada pilar ketiga, dalam sistem politiknya kita tahu bahwa Tiongkok kekuasaan mutlak dimiliki oleh satu partai, yaitu Partai Komunis. Namun demikian, Tiongkok juga menerapkan sistem demokrasi, yaitu demokrasi vertikal. Sistem ini bertujuan untuk “menyeimbangkan *top-down* dengan *bottom-up*”. Naisbitt menyebutkan bahwa Tiongkok menerapkan prinsip menyeberangi sungai tanpa takut terantuk batu bahkan harus merasakannya. Dengan prinsip ini, pemerintah Tiongkok terus berupaya untuk memperbaiki aturan pemerintah dalam segala bidang agar semakin terbuka kesempatan setiap anggota masyarakatnya untuk memperbaiki diri (pilar keempat).

Pada pengertian pilar kelima, menjadi kaya bukan lagi sebuah dosa meskipun dalam sistem sosialis. Prinsip itu juga ditanamkan kepada setiap orang dan pemimpin agar terus berupaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi di masyarakat. Setiap daerah diperbolehkan berhubungan dengan investasi asing sehingga Tiongkok bisa lebih cepat bergabung dengan dunia.

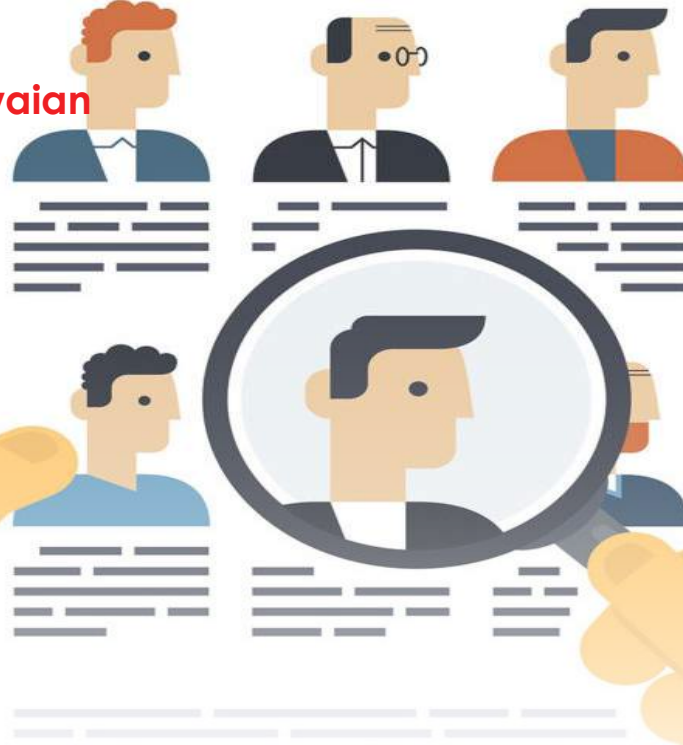
Dengan sistem demokrasi vertikal, masyarakat yang berada pada tingkat stratifikasi paling bawah diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembangunan, termasuk juga mengajukan ide-ide baru untuk perubahan. Termasuk juga melakukan evaluasi pada pemimpin daerah yang ditunjuk oleh partai. Dengan iklim demokrasi vertikal dan emansipasi pemikiran, semakin banyak rakyat Tiongkok yang berani mengeluarkan ide dan saran untuk kemajuan masa depan. Bahkan pemimpin daerah yang dianggap gagal oleh rakyat, bisa langsung diganti oleh pimpinan partai (pilar keenam dan ketujuh). Penjabaran pilar kedelapan di bidang sosial budaya, Tiongkok berhasil mengharumkan nama negaranya melalui olahraga, dan terakhir pada tahun 2012 rakyat Tiongkok menerima penghargaan hadiah Nobel.

Revolusi Mental Sebuah Harapan

Selain ketiga contoh revolusi mental negara Asia seperti tersebut diatas, masih banyak negara-negara lain di dunia yang telah sukses melewati serangkaian gerakan perubahan seperti Amerika, Rusia, Perancis, Inggris dan lain-lain. Revolusi ini bukanlah perjuangan fisik berdarah melawan penjajah, namun membangun jiwa bangsa, mengubah cara pandang, pikiran, sikap dan perilaku yang berorientasi pada kemajuan negara.

Menurut Presiden Jokowi, dengan revolusi mental, masyarakat Indonesia kembali mengenal karakter orisinal bangsa. Didukung *political will*, kolaborasi masyarakat-privat-akademisi dan pemerintah, diharapkan kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia menjadi lebih baik.

**Dari Berbagai Sumber.*



Evaluasi Jabatan merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia, yang merupakan metode penilaian pekerjaan menurut prosedur yang telah direncanakan secara khusus untuk menentukan ukuran relatif dan kelayakan setiap jabatan, dengan memeriksa isi dan persyaratan jabatan, sehingga dapat menghasilkan nilai jabatan/skor dan tingkat/kelas/peringkat jabatan. Hasil evaluasi jabatan berupa nilai dan kelas jabatan ini dapat digunakan antara lain dalam program kepegawaian, seperti: penyusunan formasi, sistem karir, kinerja, pemberian tunjangan serta sistem penggajian.

EVALUASI JABATAN

Dalam Rangka Perbaikan Sistem Remunerasi ASN

Oleh: Sugiyanti, SE, M.M.

Pemerintah Daerah, baik Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota, pasca diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, telah melakukan penataan perangkat daerah. Selanjutnya sebagai proses evaluasi penataan perangkat daerah perlu dilakukan mekanisme evaluasi komprehensif untuk menguji kelayakan dan kepatutan perangkat daerah yang ada, agar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, yang mengedepankan prinsip akuntabilitas, efektif dan efisien.

Mekanisme yang selama ini digunakan diantaranya adalah melalui metode Analisis Beban Kerja, Analisis Jabatan dan Evaluasi Jabatan. Ketiga metode tersebut, saling sinergis, memiliki keterkaitan, dan kontinuitas. Setelah dilakukan Analisis Beban Kerja dan Analisis Jabatan, rangkaian metode selanjutnya adalah Evaluasi Jabatan.

Dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 68 ayat (1), PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah, yang mengubah/menggeser makna. Semula pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian (PP 99/2000), yang artinya pangkat melekat pada PNS dan tingkat seorang PNS, mengubah konsepsi pangkat yang merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkat jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak dan persyaratan kualifikasi pekerjaan dan digunakan sebagai dasar penggajian (Pasal 46 PP 11 Tahun 2017), yang artinya pangkat melekat pada jabatan dan jadi arti tingkat disini adalah tingkatan jabatan.

Gaji yang diberikan kepada PNS adalah gaji berbasis harga jabatan, dimana memerlukan

kesiapan menyusun peta jabatan dan analisis harga jabatannya secara menyeluruh sehingga dilakukan secara bertahap. Diawali dari harga jabatan, dilanjutkan penilaian jabatan dan selanjutnya dilakukan proses evaluasi jabatan.

Evaluasi Jabatan merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai metode penilaian pekerjaan menurut prosedur yang telah direncanakan secara khusus untuk menentukan ukuran relatif dan kelayakan setiap jabatan, dengan memeriksa isi dan persyaratan jabatan, sehingga dapat menghasilkan nilai jabatan/skor dan tingkat/kelas/peringkat jabatan. Hasil evaluasi jabatan berupa nilai dan kelas jabatan ini dapat digunakan antara lain dalam program kepegawaian, seperti : penyusunan formasi, sistem karir, kinerja, pemberian tunjangan serta sistem penggajian.

Menjadi hal yang tidak kalah pentingnya adalah, pada akhirnya nilai dan kelas suatu jabatan akan dipergunakan untuk menentukan besaran gaji yang adil dan layak selaras dengan beban pekerjaan dan tanggungjawab jabatan tersebut. Pelaksanaan evaluasi jabatan ini mendasarkan pada Permenpan & RB No. 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan Pegawai Negeri jo. Permenpan RB No. 39 Tahun 2013 serta Perka BKN No. 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan PNS.

Evaluasi Jabatan hakekatnya adalah sebuah kegiatan untuk menimbang dan memberi bobot pada pekerjaan jabatan dengan menggunakan tolok ukur, kriteria yang ditetapkan lebih dulu. Pada dasarnya, adalah kegiatan untuk membandingkan berat/ringannya semua pekerjaan jabatan yang ada. Prinsip yang digunakan dalam penyusunan evaluasi jabatan yaitu :

- a. Yang dievaluasi adalah jabatan bukan pegawai
- b. Jabatan yang dievaluasi adalah jabatan-jabatan yang telah ditetapkan
- c. Proses penyusunan evaluasi jabatan adalah *intellectual judgement* (bukan matematis)
- d. Dalam proses penetapan evaluasi jabatan melalui proses pembahasan dan kesepakatan dalam tim (melalui proses validasi 3 pihak).

Manfaat yang diperoleh dari penyusunan evaluasi jabatan ini adalah penentuan klasifikasi jabatan, nilai bobot jabatan, pola karier, kompensasi dan desain jabatan. Sedangkan bagi pemerintah daerah hasil penyusunan evaluasi jabatan ini bermanfaat sebagai bahan penyusunan kebijakan pemberian tambahan penghasilan sebagai tunjangan kinerja bagi PNS daerah, yang mendasari aturan dalam Pasal 63 ayat (1) PP No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada PNSD berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Korelasi dari proses analisis jabatan dan evaluasi

jabatan dengan remunerasi, bahwasanya analisis jabatan memuat informasi jabatan yang lengkap dan akurat yang akan digunakan sebagai dasar melaksanakan evaluasi jabatan. Artinya, apabila sebuah jabatan belum dibuatkan analisis jabatan, maka tidak akan dapat dibuatkan evaluasi jabatan. Korelasi yang kedua, evaluasi jabatan lebih difokuskan untuk menentukan bobot/peringkat dan klasifikasi jabatan. Dan yang terakhir, hasil evaluasi jabatan yang berupa klasifikasi dan peringkat jabatan dapat digunakan sebagai dasar penetapan remunerasi (gaji dan/atau tunjangan kinerja) pegawai.

Mekanisme pelaksanaan evaluasi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Instansi membentuk Tim Analisis dan Evaluasi Jabatan.

Tim menyusun Peta Jabatan dan Informasi Faktor Jabatan untuk setiap jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu, maupun jabatan fungsional umum di lingkungan instansi.

Hasil penyusunan berupa:

- a. Peta Jabatan, dengan langkah-langkah :

- 1) Melakukan inventarisasi setiap jabatan baik struktural ataupun fungsional (umum dan tertentu)
- 2) Menyusun seluruh jabatan tersebut secara vertikal dan horisontal berdasarkan kedudukan setiap jabatan dalam unit kerja (paling tinggi eselon II). Gunakan struktur organisasi yang ada.
- 3) Menyusun jumlah pegawai untuk setiap jabatan yang termasuk dalam unit kerja (paling tinggi eselon II).
- 4) Peta jabatan yang tersusun akan menjelaskan susunan dan hubungan kerja setiap jabatan dalam unit kerja (paling tinggi eselon II).

- b. Informasi Faktor Jabatan Struktural, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Mencantumkan nama jabatan yang diambil dari nama jabatan hasil analisis jabatan.
- 2) Mencantumkan peran jabatan yang diambil dari peran jabatan hasil analisis jabatan.
- 3) Mencantumkan uraian tugas dan tanggung jawab yang diambil dari uraian tugas dan
- 4) Mencantumkan tanggung jawab hasil analisis jabatan.
- 5) Mencantumkan hasil kerja jabatan yang diambil dari hasil kerja pada hasil analisis jabatan.

Evaluasi Jabatan hakekatnya adalah sebuah kegiatan untuk menimbang dan memberi bobot pada pekerjaan jabatan dengan menggunakan tolok ukur kriteria yang ditetapkan lebih dulu. Yang pada dasarnya, adalah kegiatan untuk membandingkan berat/ringannya semua pekerjaan jabatan yang ada.

Artikel Kepegawaian

- 6) Mencantumkan tingkat faktor :
 - a) Ruang lingkup dan dampak program berdasarkan rincian tugas jabatan.
 - b) Pengaturan organisasi berdasarkan letak jabatan hasil analisis jabatan.
 - c) Wewenang penyeliaan dan manajerial berdasarkan wewenang jabatan hasil analisis jabatan.
 - d) Hubungan personal berdasarkan hubungan jabatan hasil analisis jabatan.
 - e) Kesulitan dalam pengarahan pekerjaan berdasarkan tingkat kesulitan dan kerumitan pekerjaan dasar utama dalam unit kerja.
 - f) Kondisi lain berdasarkan tingkat kesulitan dan kerumitan dalam melaksanakan kewajiban, wewenang, dan tanggung-jawab penyeliaan.
- 7) Mencantumkan persyaratan jabatan tertentu apabila ada persyaratan yang khusus untuk jabatan tersebut dan lengkapi dengan informasi tanggal jabatan tersebut disusun.
- c. Informasi Faktor Jabatan Fungsional Tertentu/ Jabatan Fungsional Umum, dengan langkah - langkah sebagai berikut :
 - 1) Mencantumkan nama jabatan yang diambil dari nama jabatan hasil analisis jabatan.
 - 2) Mencantumkan peran jabatan yang diambil dari peran jabatan hasil analisis jabatan.
 - 3) Mencantumkan uraian tugas dan tanggung jawab yang diambil dari uraian tugas dan
 - 4) Mencantumkan tanggung jawab hasil analisis jabatan.
 - 5) Mencantumkan hasil kerja jabatan yang diambil dari hasil kerja pada hasil analisis jabatan.
- 6) Mencantumkan tingkat faktor :
 - a) Pengetahuan yang dibutuhkan jabatan berdasarkan rincian tugas jabatan.
 - b) Pengawasan penyelia berdasarkan pengawasan pejabat struktural atau pejabat yang jenjangnya lebih tinggi.
 - c) Pedoman berdasarkan jenis peraturan dan prosedur yang dibutuhkan untuk melakukan uraian pekerjaan serta pertimbangan yang diperlukan.
 - d) Kompleksitas berdasarkan kesulitan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan pekerjaan.
 - e) Ruang lingkup dan dampak berdasarkan cakupan pekerjaan dan dampak dari hasil kerja atau jasa di dalam dan di luar organisasi.
 - f) Hubungan personal dan tujuan hubungan berdasarkan cara berkomunikasi dan maksud dari komunikasi itu berdasarkan hasil analisis jabatan.
 - g) Tujuan hubungan
 - h) Persyaratan fisik berdasarkan persyaratan dan tuntutan fisik minimal dalam pelaksanaan tugas berdasarkan hasil analisis jabatan.
 - i) Lingkungan pekerjaan berdasarkan kondisi kerja hasil analisis jabatan.
- 7) Mencantumkan Persyaratan Jabatan Fungsional apabila ada persyaratan yang khusus untuk jabatan tersebut dan lengkapi dengan informasi tanggal jabatan tersebut disusun.
2. Tim melaksanakan evaluasi jabatan dengan menggunakan informasi faktor jabatan. Langkah-langkah penyusunan hasil evaluasi jabatan struktural dan fungsional adalah sebagai berikut:
 - 1) Bandingkan setiap informasi tingkat faktor jabatan yang akan dinilai dengan tingkat faktor jabatan pada jenjang faktor evaluasi jabatan struktural dan fungsional.
 - 2) Untuk setiap informasi tingkat faktor jabatan, pilih tingkat faktor yang sesuai untuk mendapatkan nilai setiap tingkat faktor.
 - 3) Jumlahkan nilai setiap tingkat faktor untuk mendapatkan total nilai faktor jabatan.
 - 4) Bandingkan total nilai faktor jabatan dengan tabel batasan nilai dan kelas jabatan
 - 5) Tentukan kelas jabatan struktural dan fungsional
3. Tim mengadakan pembahasan untuk memvalidasi hasil evaluasi jabatan.

Pemerintah Kabupaten Cilacap telah melaksanakan pra validasi evaluasi jabatan pada tahun 2015 dengan metode *Factor Evaluation System (FES)*. Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Bagian Organisasi Setda Cilacap juga telah melaksanakan Rakor Penyusunan Evaluasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap dengan mendatangkan fasilitator dari Kementrian PAN dan RB RI pada tanggal 11-12 Juli 2017, yang bertujuan untuk me-refresh kembali penyusunan Evaluasi Jabatan pada perangkat daerah hasil dari ditetapkan PP 18 Tahun 2016. Untuk itu, melalui surat Bupati Cilacap tanggal 26 Juli 2017 nomor : 800/4284/10 perihal Hasil Evaluasi Jabatan, diharapkan perangkat daerah dapat segera menyelesaikan hasil penyusunan Kelas Jabatan dan Nilai Jabatan di masing-masing perangkat daerah yang akan ditindaklanjuti dengan validasi secara berjenjang dari Tim Kabupaten sampai dengan Tim Pusat. Dimana data di atas merupakan data dukung utama dalam penentuan tunjangan kinerja (remunerasi) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, sehingga diminta komitmen dan kerjasama dari seluruh jajaran perangkat daerah untuk dapat segera menyelesaikan rumusan kelas jabatan dan nilai jabatan dimaksud.



Gambar : <http://news.liputan6.com>



PEMBERHENTIAN PNS

Oleh : Khamidun

Status Pegawai Negeri Sipil (PNS) banyak diminati oleh masyarakat. Hal ini disebabkan adanya jaminan di masa tua untuk para PNS, yaitu pensiun. Pensiun dianggap dapat memberikan rasa aman dan nyaman di hari tua. Bagi pribadi yang terbiasa hidup sederhana, pensiun dapat mencukupi kebutuhan di masa tua tanpa perlu mencari tambahan penghasilan lainnya.

Menurut Arifianto seorang ilmuwan, pensiun adalah penghasilan yang diterima oleh penerima pensiun setiap bulan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian pensiun dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, tidak disebutkan definisinya secara harfiah. Akan tetapi disinggung dalam pasal 91 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan, jaminan pensiun PNS dan jaminan hari tua PNS diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, tidak disebutkan hal tersebut.

Sebagai pembanding tentang pengertian pensiun, disebutkan dalam pasal 10 Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian bahwa pensiun adalah jaminan hari tua dan balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara. Sementara dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai pada pasal 1 disebutkan pensiun pegawai dan pensiun janda/duda diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa Pegawai Negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah.

Sebagian PNS banyak mengalami permasalahan menjelang masa pensiun seperti masalah mental, ekonomi maupun sosial. Permasalahan tersebut muncul karena kebanyakan PNS belum memiliki rencana kegiatan yang akan dilakukan pada saat pensiun. Namun tidak semua PNS memiliki permasalahan menjelang masa pensiunnya. Semua itu tergantung bagaimana PNS memaknai pensiun itu sendiri.

Pemaknaan pensiun bagi PNS berbeda-beda. Ada yang memaknai pensiun sebagai waktunya untuk berhenti bekerja, waktunya untuk menikmati masa pensiunnya, dan ada pula yang memaknai pensiun hanya berhenti bekerja di kantor saja namun tidak berhenti beraktifitas di luar.

Bagi PNS yang belum siap menerima datangnya masa pensiun kadang-kadang tidak tahan dalam menjalankan masa transisi. Ketika tiba saatnya masa pensiun, maka penghasilan akan melorot tajam, apalagi bagi PNS yang memiliki jabatan baik struktural maupun fungsional.

Meskipun di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tidak disebutkan secara jelas pengertian pensiun, namun sejatinya pensiun itu

Artikel Kepegawaian

merupakan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS karena telah mencapai batas usia pensiun (BUP), sehingga pensiun merupakan bagian dari pemberhentian PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017.

Ada 11 (sebelas) macam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam PP Nomor 11 Tahun 2017, yaitu :

1. Pemberhentian Atas Permintaan Sendiri;
2. Pemberhentian karena mencapai Batas Usia Pensiun;
3. Pemberhentian karena Perampangan Organisasi atau Kebijakan Pemerintah;
4. Pemberhentian karena Tidak Cakap Jasmani dan atau Rohani;
5. Pemberhentian karena Meninggal Dunia, Tewas atau Hilang;
6. Pemberhentian karena Melakukan Tindak Pidana/ Penyelewengan;
7. Pemberhentian karena Pelanggaran Disiplin;
8. Pemberhentian karena Mencalonkan Diri atau Dicalonkan Menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota DPR, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota DPD, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota;
9. Pemberhentian karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik;
10. Pemberhentian karena Tidak Menjabat Lagi Sebagai Pejabat Negara;
11. Pemberhentian karena Hal Lain.

Dari 11 (sebelas) jenis pemberhentian, yang seringkali dilakukan oleh Pemerintah pada umumnya dan Pemerintah Kabupaten pada khususnya adalah pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun. Batas usia pensiun sesuai pasal 239 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 adalah :

1. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional ketrampilan ;
2. 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional ahli madya, dan
3. 65 (enam puluh lima) tahun bagi PNS yang memangku jabatan fungsional ahli utama.

Pada urutan kedua (berikutnya) adalah pemberhentian PNS karena atas permintaan sendiri dengan hak pensiun yang lebih dikenal dengan pensiun APS (pensiun dini). Untuk dapat mengajukan pensiun APS, seorang PNS harus memenuhi syarat yang saat ini masih berlaku usia minimal 50 (lima puluh) tahun dan masa kerja minimal 20 (dua puluh) tahun. Persyaratan tersebut berdasarkan pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS pada pasal 305 antara lain menyebutkan bahwa jaminan pensiun dan jaminan hari tua diberikan kepada PNS yang diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri apabila telah berusia 45 (empat puluh lima) tahun dan masa kerja paling sedikit 20 (dua puluh) tahun. Namun ketentuan ini masih abu-abu karena masih menunggu peraturan dari BKN sebagai juklak dan juknisnya, meskipun sudah banyak PNS yang sudah ancap-ancang akan mengajukan pensiun APS dengan ketentuan terbaru.

Pada urutan ketiga adalah pemberhentian karena PNS meninggal dunia. Pegawai Negeri Sipil aktif baik laki-laki maupun perempuan yang meninggal dunia maka akan diterbitkan keputusan pemberhentian dengan hak pensiun yang akan diberikan kepada ahli warisnya yakni kepada isteri apabila yang meninggal adalah PNS laki-laki dan diberikan kepada suami apabila PNS yang meninggal adalah perempuan. Keputusan pemberhentian tersebut sering atau lebih dikenal dengan pensiun janda atau pensiun duda.

Masa pensiun bukanlah akhir dari sebuah pengabdian bagi seorang PNS, tetapi merupakan anugerah yang harus disyukuri karena telah melewati masa pengabdian sekian puluh tahun untuk negara dan bangsa. Kini pada saatnya harus kembali kepada masyarakat dengan pengabdian dalam bentuk lain dan semangat baru. Ada banyak hal yang bisa dilakukan pada saat menikmati masa pensiun yang dampak atau manfaatnya tidak kalah penting dengan ketika masih mengabdikan dengan status PNS. Diakui, sebagian PNS akan merasakan berbagai hal ketika pensiun, antara lain berkurangnya pendapatan, hilangnya rutinitas pekerjaan, tidak adanya kewenangan bagi mereka yang memiliki jabatan. Namun jika hal itu disadari sejak dini, masa pensiun merupakan sebuah kesenangan bahkan masa yang ditunggu-tunggu oleh PNS, karena lepas dari rutinitas sehari-hari dan dapat meluangkan waktu lebih banyak dengan keluarga.

Beberapa tips yang dapat direnungkan agar masa pensiun dapat dinikmati dengan suka cita :

1. Usahakan agar tetap mempunyai kegiatan yang berarti setelah tidak lagi bekerja di kantor. Hal ini dilakukan agar tidak stres setelah tidak lagi melakukan aktifitas di kantor. Yang penting sekarang adalah aktifitas yang bermakna di masa pensiun.
2. Tetap bersikap positif sekalipun tidak bekerja lagi di sebuah organisasi pemerintahan. Banyak yang minder setelah memasuki masa pensiun, khususnya bagi mereka yang selama ini menduduki jabatan penting dalam kantor. Oleh karena itu mempersiapkan mental menjadi hal penting untuk menyambut datangnya masa pensiun dengan selalu bersikap positif.
3. Hati-hati dalam menggunakan atau mengelola uang pensiun, karena uang bisa cepat menguap. Kalau yang mendapatkan THT (tunjangan hari tua) dalam jumlah yang cukup besar, selalu ada godaan untuk membelanjakan uang yang ada, sehingga perlu hati-hati dan penuh perhitungan.
4. Hati-hati dengan godaan investasi. Banyak orang yang akan menawarkan investasi. Mereka mungkin sudah mengintip jauh-jauh hari sebelum kita memasuki masa pensiun. Kalau toh tertarik dengan investasi , tetaplah mengambil waktu untuk mempelajari dengan teliti tawaran investasi yang diminati. Bila perlu berkonsultasi dengan konsultan keuangan untuk menerima masukan terkait dengan investasi.
5. Tingkatkan aktifitas yang dapat lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, berdo'a, meditasi dan lain sebagainya yang akan membuat hidup lebih terasa damai dan tenang.

Itulah beberapa tips yang dapat direnungkan ketika kita memasuki masa pensiun agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan.

SELAYANG PANDANG LKBH KORPRI

Oleh : Titi Suwarni, S.H., M.Si.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu profesi yang rawan berhadapan dengan hukum dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi praja. Permasalahan hukum yang seringkali dihadapi oleh ASN salah satunya disebabkan oleh lemahnya fungsi pengawasan, koordinasi, dan supervisi dalam sistem birokrasi pemerintah. Sebagai upaya untuk melindungi serta melakukan pendampingan hukum bagi ASN yang berhadapan dengan permasalahan hukum, KORPRI Kabupaten Cilacap membentuk Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum yang disingkat LKBH KORPRI.

Pembentukan dan pendirian LKBH KORPRI dilatarbelakangi oleh adanya Rekomendasi Rakornas LKBH KORPRI tentang Pembinaan, Perlindungan Dan Bantuan Hukum Bagi Aparatur Sipil Negara yang dikeluarkan di Jakarta, 5 Juni 2015. Dalam Rakornas LKBH KORPRI tersebut direkomendasikan beberapa hal yaitu:

1. Perlindungan dan Bantuan Hukum merupakan hak bagi Aparatur Sipil Negara yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan;
2. Perlindungan dan Bantuan Hukum bagi Aparatur Sipil Negara merupakan kewajiban dan tanggungjawab sepenuhnya dari Pemerintah;
3. Dalam rangka melaksanakan ketentuan tentang pemberian perlindungan dan bantuan hukum bagi Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, maka Pemerintah wajib menunjuk dan membentuk satuan kerja di lingkungan instansi pemerintah yang diberikan tugas, fungsi dan tanggungjawab untuk memberikan perlindungan dan bantuan hukum;
4. Sesuai dengan angka 3 di atas, maka satuan kerja yang dimaksud adalah Korps Profesi Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 126 Undang-undang Aparatur Sipil Negara. Selama ini dalam hal perlindungan dan bantuan hukum ditugaskan kepada Dewan Pengurus KORPRI Nasional/Provinsi/Kabupaten/Kota cq Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum KORPRI;
5. Untuk memberikan perlindungan dan bantuan hukum, Pemerintah wajib mengalokasikan anggaran dalam APBN/APBD; dan
6. Dalam hal pelaksanaan tugas pemberian perlindungan dan bantuan hukum bagi Aparatur Sipil Negara secara optimal, agar Korps Profesi ASN cq Lembaga Konsultasi Bantuan Hukum diberikan kewenangan untuk beracara, baik litigasi maupun non litigasi.

LKBH KORPRI Kabupaten Cilacap didirikan dengan berdasarkan Akta Notaris Nomor 6. Tanggal 13 Maret 2017 yang dibuat oleh SUMARDI, SH tentang Pendirian Perkumpulan Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum

Korps Profesi ASN RI Kabupaten Cilacap, yang disahkan oleh Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor AHU-0004704.AH.01.07. TAHUN 2017, tanggal 16 Maret 2017 tentang pengesahan Pendirian Badan Hukum Perkumpulan Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Korps Profesi ASN RI Kabupaten Cilacap.

Tujuan pendirian LKBH KORPRI ini adalah terbentuknya lembaga konsultasi dan bantuan hukum bagi Korps Profesi ASN RI Kabupaten Cilacap guna memberikan perlindungan, pendampingan, advokasi, dan bantuan hukum bagi Anggota KORPRI Kabupaten Cilacap dan/atau mereka yang sudah purna tugas menghadapi masalah hukum sebagai akibat dari pelaksanaan tugasnya. Lembaga ini berfungsi sebagai wadah dan sarana mendiskusikan serta mencari solusi masalah hukum yang menimpa Anggota KORPRI Kabupaten Cilacap baik yang bersifat litigasi maupun non litigasi.

Apabila terdapat anggota KORPRI yang aktif dan memberikan kontribusi berupa iuran bulanan untuk operasional LKBH KORPRI Kabupaten Cilacap, menemui permasalahan hukum dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai ASN serta membutuhkan pendampingan hukum, maka yang bersangkutan dapat mengajukan permohonan kepada Ketua KORPRI Kabupaten Cilacap untuk selanjutnya Ketua LKBH KORPRI akan menunjuk penasehat hukum profesional untuk mendampingi selama menjalani proses hukum.

Tidak hanya bagi anggota KORPRI yang berhadapan dengan hukum saja yang dapat meminta bantuan LKBH KORPRI Kabupaten Cilacap, setiap anggota KORPRI yang ingin berkonsultasi terkait hukum dalam rangka perumusan suatu kebijakan maupun permasalahan keperdataan, dapat melakukan konsultasi hukum.

Dalam melaksanakan fungsinya, LKBH KORPRI Kabupaten Cilacap menggandeng tiga firma hukum yaitu Kantor Advokat Teguh Tri Wibowo, SH & Rekan, Kantor Advokat Sugeng Anjili, SH & Rekan, dan Kantor Advokat Esti Haryanti, SH & Rekan. Tujuan menggandeng firma hukum tersebut agar bantuan hukum ataupun konsultasi hukum dapat diberikan secara maksimal dan profesional. Sehingga tujuan pembentukan LKBH KORPRI Kabupaten Cilacap dapat tercapai.

Saat ini LKBH KORPRI menempati salah satu ruangan di Gedung KORPRI, sehingga anggota yang akan berkonsultasi atau membutuhkan pendampingan hukum dapat dengan mudah menemukan kantor LKBH KORPRI.

Pelayanan LKBH KORPRI dibuka pada hari dan jam kerja. Setiap anggota KORPRI akan dilayani oleh petugas piket LKBH KORPRI untuk selanjutnya ditindaklanjuti sesuai prosedur dan arahan ketua LKBH KORPRI Kabupaten Cilacap.



Dengan diresmikannya Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (JFP2UPD) melalui Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 15 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Pengawasan Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah dan Angka Kreditnya, maka kini terdapat dua jabatan fungsional yang ada pada Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Pasal 24 PP 79/2005 menyebutkan bahwa APIP adalah Inspektorat Jenderal Departemen, Unit Pengawasan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kabupaten/Kota.

PENGAWAS PEMERINTAHAN (P2UPD) SEBAGAI PENGUKUR KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Oleh : Kurniawan Reformaji GP, S.Si.

Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah, disebut sebagai Pengawas Pemerintahan, didefinisikan sebagai Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pengawasan atas penyelenggaraan teknis urusan pemerintahan di daerah sesuai dengan peraturan perundangan.

Pasal yang sama mengatur bahwa pelaksanaan pengawasan tersebut dilakukan oleh Pejabat Pengawas Pemerintah yang ditetapkan oleh Menteri/Menteri Negara/Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen di tingkat pusat, oleh Gubernur di tingkat provinsi, dan oleh Bupati/Walikota di tingkat kabupaten/kota.

Berdasarkan pasal 1 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 15 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah dan Angka Kreditnya, Jabatan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD) didefinisikan sebagai jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengawasan atas penyelenggaraan teknis urusan pemerintahan di daerah, di luar pengawasan keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah, disebut sebagai Pengawas Pemerintahan, didefinisikan sebagai

Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pengawasan atas penyelenggaraan teknis urusan pemerintahan di daerah sesuai dengan peraturan perundangan.

Pengawas Pemerintahan berkedudukan sebagai pejabat fungsional di bidang pengawasan penyelenggaraan teknis urusan pemerintahan di daerah pada instansi pemerintah pusat dan daerah dan merupakan jabatan karier yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Pengawasan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan didefinisikan sebagai proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pelaksanaan teknis pemerintahan berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 28 Tahun 2007 tentang Norma Pengawasan dan Kode Etik Pejabat Pengawas Pemerintahan disebutkan bahwa ruang lingkup pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah terdiri atas pemeriksaan, evaluasi, dan monitoring atas suatu rancangan kebijakan daerah, kebijakan daerah, kebijakan lainnya, tugas dan fungsi SKPD, DPRD, program, pelaksanaan kegiatan, organisasi dan sumber daya pendukungnya.

Pasal 2 Permen PAN 15/2009 menyatakan bahwa Jabatan Fungsional Pengawas Pemerintahan termasuk dalam rumpun jabatan politik dan hubungan luar negeri. Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 Tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, Rumpun Politik dan Hubungan Luar Negeri adalah rumpun jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil yang tugasnya berkaitan dengan penelitian, peningkatan atau pengembangan konsep, teori dan metode operasional, pelaksanaan kegiatan teknis yang berhubungan dengan perumusan, pengevaluasian, penganalisisan serta penerapan kebijaksanaan dibidang politik, pemerintahan dan hubungan internasional.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok, Pengawas Pemerintahan telah dibekali dengan perangkat-perangkat yang diperlukan bagi sebuah profesi. Perangkat-perangkat tersebut adalah Norma Pengawasan dan Kode Etik Pejabat Pengawas Pemerintah yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 28 Tahun 2007 tentang Norma Pengawasan dan Kode Etik Pejabat Pengawas Pemerintah.

Kode Etik Pejabat Pengawas Pemerintah sebagai seperangkat prinsip moral atau nilai yang dipergunakan oleh pejabat pengawas pemerintah sebagai pedoman tingkah laku dalam melaksanakan tugas pengawasan. Kode Etik tersebut dimaksudkan untuk memberikan pengertian dan penjabaran mengenai aturan perilaku sebagai pejabat pengawas pemerintah yang profesional dan sebagai pedoman bagi aparat pengawas dalam berhubungan dengan lembaga organisasinya, sesama pejabat pengawas pemerintah, pihak yang diawasi, pihak lain yang terkait dan masyarakat, agar terpenuhi prinsip-prinsip kerja yang sehat dan terlaksananya pengendalian pengawasan. Dengan demikian dapat terwujud kinerja yang tinggi dalam mempertahankan profesionalisme, integritas, obyektivitas

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok, Pengawas Pemerintahan telah dibekali dengan perangkat-perangkat yang diperlukan bagi sebuah profesi. Perangkat-perangkat tersebut adalah Norma Pengawasan dan Kode Etik Pejabat Pengawas Pemerintah yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 28 Tahun 2007 tentang Norma Pengawasan dan Kode Etik Pejabat Pengawas Pemerintah.



dan independensi serta memelihara citra organisasi dan masyarakat.

Ruang lingkup Kode Etik Pejabat Pengawas Pemerintah ini meliputi: tata pikir, tata sikap, tata wicara dan tata laku pejabat pengawas dalam berinteraksi dengan lembaga pengawasan, sesama pejabat pengawas pemerintah, para pihak yang diawasi dan pihak lain yang terkait serta masyarakat.

Kaidah atau ukuran yang harus diikuti oleh pejabat pengawas pemerintah dalam rangka melaksanakan fungsi pengawasan dan pihak/pejabat lain yang terkait dengan pengawasan adalah untuk menjamin mutu pengawasan, mutu laporan hasil pengawasan, persamaan pandangan dan pendapat berkaitan dengan manfaat pengawasan. Disamping itu norma pengawasan juga dimaksudkan sebagai dasar pertanggungjawaban pelaksanaan pengawasan bagi pejabat pengawas pemerintah.

Norma Pengawasan meliputi: (1) norma umum; (2) norma pelaksanaan; dan (3) norma pelaporan.

Pemerintah, melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, telah menetapkan Jabatan Fungsional Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan di Daerah untuk melakukan pengawasan atas penyelenggaraan teknis urusan pemerintahan di daerah, di luar pengawasan keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



Pensiun Sejahtera Bukan Impian, Tapi Sebuah Kenyataan

SUTARMAN, SP.

Pensiunan PNS yang Sukses Berwirausaha Sale Pisang.

Menjelang pensiun bagi setiap pegawai, termasuk PNS sering muncul perasaan *post power syndrome*, keadaan itu akan berdampak buruk bagi diri sendiri, keluarga, juga lingkungan. Sudah menjadi kodrat alami bahwa dalam perjalanan karir PNS pasti akan menjumpai Fase/tahapan Pensiun. Pemikiran yang perlu dikembangkan dalam fase ini adalah pensiun merupakan titik berhenti sejenak dari hiruk pikuk tugas dinas, untuk kemudian merencanakan dan menata kembali perjalanan hidupnya menuju tujuan yang lebih bernilai hakiki.

Untuk mengeliminir perasaan itu setiap pegawai yang memasuki masa pensiun hendaklah diberikan wawasan melalui pembekalan pegawai menjelang pensiun. Dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Cilacap setiap tahunnya memberikan pembekalan kepada para PNS selama 2 (dua) hari,



Melihat Potensi utama di wilayahnya adalah pisang dengan berbagai jenis dan varietasnya, maka jauh sebelum masa pensiun, pada tahun 1990 selain membimbing masyarakat dalam bertani juga sudah memulai membimbing untuk mengolah hasil pertanian menjadi bahan olahan yang lebih menghasilkan melalui home industri yaitu Sale Pisang.

dengan materi mendekati pada kebutuhan mendasar, salah satunya adalah dengan menghadirkan narasumber Pensiunan PNS yang sukses sebagai pelaku Usaha Mikro Menengah, berupa produksi Sale Pisang.

Adalah SUTARMAN, SP, seorang Pegawai Negeri Sipil dengan Jabatan Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang selama menjalankan tugas dinas telah melanglang buana, jajah desa milang kori berkiprah membimbing langsung para petani dan tanaman pokoknya di wilayah Sidareja. Melihat potensi utama di wilayahnya adalah pisang dengan berbagai jenis dan varietasnya, maka jauh sebelum masa pensiun, pada tahun 1990 selain membimbing masyarakat dalam bertani juga sudah memulai membimbing untuk mengolah hasil pertanian menjadi bahan olahan yang lebih menghasilkan melalui *home industri* yaitu sale pisang.

Saat produksi awal pada tahun sembilan puluhan, mengikuti promosi di Bandung sambil belajar, dengan membawa hasil produk sale pisang tidak hitam, tidak asem/kecut, penampilan kemasan baik dan menarik, dengan rasa selera tanpa bahan pengawet. Tahapan berikutnya adalah bagaimana pemasaran hasil produksinya. Untuk itu ia mengajak kepada masyarakat petani ke dalam jiwa kewirausahaan, dimulai dari memilih jenis tanaman produktif sesuai dengan kondisi tanah, bagaimana tata cara pengolahan hasil panen agar lebih optimal dan pemasaran hasil produk pertanian.

Dengan pengalamannya, Sutarmen, SP, setelah purna tugas pada tahun 2010, memulai menata manajemen kewirausahaannya ke arah yang lebih baik dengan membagi proses produksi kedalam 3 kelompok kegiatan yang semuanya melibatkan masyarakat petani.

Kegiatan tersebut adalah **Pertama** dengan tetap membuka komunikasi dengan masyarakat petani untuk menanam jenis pisang produktif yang memiliki nilai jual tinggi (demagang). **Kedua** memberi peluang usaha baru kepada masyarakat untuk menjadi pedagang pisang dengan mengepul / membeli dari petani. **Ketiga** membuka kesempatan usaha bagi masyarakat untuk menjadi pengrajin dengan mengolah bahan mentah (pisang) menjadi bahan setengah jadi untuk bahan pokok pembuatan sale pisang.

Kemudian pada tahap akhir dari proses produksi sale pisang yaitu tahap penggorengan dan atau oven untuk mengolah bahan baku menjadi sebuah produk unggulan sale pisang dengan berbagai jenis rasa sesuai dengan keinginan konsumen, yaitu: sale pisang pres (*original*), sale pisang super (krispi), sale pisang oval, sale pisang ambon, sale pisang asap, sale pisang rasa coklat, keju, dan rasa strowberry, sampai dengan pengemasan dikerjakan atau diolah sendiri di *work shop* rumahnya Jl. Raya Kedungreja, Cilacap.

Walaupun pengolahan bersifat *home industry* namun produksi sale pisang dengan merk dagang OLAPIS ini dapat mencapai 200 – 300 kg setiap harinya. Hasil produksi merupakan makanan, maka syarat administrasi pun telah dipenuhi, yaitu kelengkapan administrasi UKM Sari Murni seperti WDP, SIUP, PIRT, Paten Merk dan label Halal dari MUI.

Profil

BIODATA

Nama	: SUTARMAN, SP.
Jabatan selama dinas	: Penyuluh Pertanian.
Tempat tanggal lahir	: Klaten, 8 Nopember 1950.
Pendidikan	: Sarjana Pertanian.
Purna tugas/Pensiun	: 1 Desember 2010
Pangkat/Gol terakhir	: Pembina Tk I (IV/b).
Masa kerja dinas	: 39 tahun, 11 bulan

Data Keluarga

Istri	: RUSTIYAH.
Anak	: 3 orang, 1. Rio Andri Wijayanto, SPd, MPd, (Guru SD N Jatisari 5, Kedungreja). 2. Rosalina Indrayanti, Amd Par. (Wiraswasta di Yogyakarta). 3. Unang Tri Wijaya, SH, POLRI, (Anggota POLSEK Patimuan).

Pemasaran, memegang peran sangat penting, baik yang bersifat *konvensional* maupun semi modern. Terobosan pemasaran yang dilakukan adalah melalui berbagai *event* promosi. Misalnya, melalui promosi UMKM, media sosial/internet, expo, pameran produk usaha kecil mandiri, pameran di Bandung Jawa Barat dan bahkan sampai mengikuti pameran di Kuala Lumpur pada tahun 2014 dalam event Expo Produk Halal yang diikuti oleh utusan Asia, Afrika dan China. Dalam penjualan, dilayani langsung dengan eceran di *show roomnya* dan dilayani melalui grosir.

Processing Pisang Menjadi Sale

Secara umum pisang dapat dimanfaatkan untuk makanan pelengkap yaitu buah segar, dan bisa juga dijadikan sebagai Makanan Tambahan. Makanan tambahan ini bisa bersifat sementara atau sekali makan dan bisa juga untuk diawetkan agar tahan lama tanpa bahan pengawet yaitu menjadi Sale Pisang.

Untuk sampai pada tahap pembungkusan/*packing*, pisang mengalami proses produksi cukup panjang. Kebanyakan orang melihat Pisang hanya satu fungsi yaitu pisang mentah, disimpan untuk diperam hingga masak dan dimakan, namun di tangan Sutarman pisang dibagi menjadi dua yakni :

1. Pisang Segar untuk buah, biasanya dimakan secara langsung.
2. Pisang sebagai makan tambahan, sebagai makanan tambahan ada yang bersifat sementara untuk sekali makan dan untuk diawetkan agar tahan lama yakni Sale Pisang.

Secara umum pisang dapat dimanfaatkan untuk makanan Pelengkap yaitu buah segar, dan bisa juga dijadikan sebagai Makanan Tambahan. Makanan tambahan ini bisa bersifat sementara atau sekali makan dan bisa juga untuk diawetkan agar tahan lama tanpa bahan pengawet yaitu menjadi Sale Pisang.

Pisang agar tahan lama untuk disimpan, dapat diproduksi menjadi Keripik Pisang Mentah, Keripik Pisang Mateng dan Sale pisang.

Sale pisang yang telah lama kita nikmati ternyata pengolahannya ada dua cara yakni: pertama dengan cara oven maka hasilnya disebut sale pisang oven.

Proses produksinya, pisang mentah diperam

selama 2 – 3 hari hingga masak dan mudah dikupas tanpa ada getah, sebelum dijemur dikocok untuk menghilangkan kulit ari, setelah itu baru dilakukan pengasapan selama 24 jam dan diselingi dengan penjemuran dan akhirnya dilakukan pensortiran dan pengemasan.

Kedua dengan cara digoreng, maka hasil produksinya disebut sale pisang goreng. Prosesnya sama dengan pisang oven, hingga menjadi bahan setengah jadi kemudian dilakukan pengepresan dan akhirnya dipotong-potong dan dijemur selama 2-3 hari, kemudian baru digoreng dengan terigu ditambah bumbu, tepung beras dan tapioka agar tidak beminyak, sesuai permintaan pasar serta lebih tahan.

Prinsip Wira Usaha

Mengembangkan wira usaha di bidang pengolahan hasil pertanian tak ubahnya seperti usaha -usaha lainnya yang bersifat usaha kecil mandiri yang bersifat perorangan, karyawan dari keluarga, namun dapat menciptakan lapangan kerja baru. Untuk sukses kuncinya adalah percaya diri, pasti bisa. Oleh karena itu perlu proses, yakni :

1. Perencanaan secara matang, tentukan pengembangan usaha sentra industri yang didukung dengan adanya jaminan pasokan persediaan bahan baku.
2. Pilih komoditas produk unggulan untuk mencapai omset produksi dengan pemanfaatan teknologi pengolahan memakai alat modern, seperti oven, *oil spinus*, *mixer* kompor gas *high pressure*.
3. Jalin kerja sama untuk akses modal kerja sebagai bahan pendukung modal usaha yang terjangkau dan berkesinambungan.
4. Pantang menyerah, jangan pesimis terhadap kegagalan, pelajari/evaluasi untuk diperbaiki dan dicoba lagi.

Untuk menjaga kepercayaan pasar dan menjamin stabilitas produk sale pisang sampai dengan Export, maka perlu melakukan:

- a. PIRT
- b. Sertikasi Halal
- c. Pendaftaran Merk Dagang (hak paten).
- d. Pengembangan pelatihan alih teknologi dan ketrampilan SDM yang berkesinambungan.

5 (lima) Kunci Sukses Dalam Bisnis:

1. Terbuka terhadap pengalaman baru.
2. Berdisiplin dan penuh dedikasi.
3. Jaringan pergaulan yang luas.
4. Selalu komitmen terhadap kesepakatan.
5. Mampu menghadapi tekanan dengan kepala dingin.

Sutarman, SP, berprinsip, bahwa *Tiada Hari Tanpa Kegiatan* itulah hingga akhirnya ia dapat menghidupi keluarga dan membesarkan putra-putrinya selain dari hasil pensiun juga dari usaha *home industry* sale pisang dan menghantarkannya menunaikan ibadah haji beserta istri ke Baitullah berangkat tanggal 27 Juli 2017. (Mul)

Walaupun pengolahan bersifat home industri namun produksi Sale Pisang dengan merk dagang OLAPIS ini dapat mencapai 200 – 300 kg setiap harinya. Hasil produksi merupakan makanan, maka syarat adiminstratifpun telah dipenuhi, yaitu Kelengkapan Administrasi UKM Sari Murni seperti WDP, SIUP, PIRT, Paten Merk dan lebel Halal dari MUI.



PENYELENGGARAAN DIKLAT POLA KERJASAMA DENGAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH

Oleh : Mohammad Effendy, S.Sos.

Manajemen PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dalam Pasal 162 disebutkan "Pengembangan Karier, Pengembangan Kompetensi, Pola Karier, Mutasi dan Promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan Prinsip Sistem Merit, merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Dalam pasal 203 disebutkan: Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikut sertakan dalam pengembangan kompetensi dan dalam ayat 4 disebutkan "pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 tahun".

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap, salah satu fungsinya adalah meningkatkan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, dimana dalam tahun 2017 ini akan menyelenggarakan beberapa kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Penyelenggaraan diklat di Kabupaten Cilacap diselenggarakan dengan Pola Kerjasama antara Pemerintah Kabupaten Cilacap dengan Lembaga Diklat Pemerintah yang terakreditasi yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah.

Tahapan Penyelenggaraan Diklat dengan Pola Kerjasama antara Pemerintah Kabupaten Cilacap dengan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah adalah :

1. Pemerintah Kabupaten Cilacap mengajukan permohonan kerjasama dan proposal penyelenggaraan diklat di Kabupaten Cilacap ke BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.
2. BPSDMD Provinsi Jawa Tengah akan mengirimkan tim ke Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk mengadakan evaluasi pra penyelenggaraan diklat setelah diadakan analisa terhadap proposal dan hasil evaluasi pra penyelenggaraan diklat. Jika memenuhi persyaratan dan ketentuan perencanaan penyelenggaraan diklat serta sudah sesuai dengan pedoman penyelenggaraan diklat yang berlaku maka akan diterbitkan surat persetujuan penyelenggaraan diklat di Kabupaten Cilacap yang dituangkan dalam naskah perjanjian kerjasama antara Pemerintah Kabupaten Cilacap dengan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah yang didalamnya mengatur antara lain hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu :

Hak dan Kewajiban

Hak PIHAK KESATU (Pemerintah Kabupaten Cilacap):

- a. Menerima hasil penilaian dan evaluasi peserta pendidikan dan pelatihan.

- b. Menerima Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan dari BPSDMD Provinsi Jawa Tengah

Kewajiban PIHAK KESATU (Pemerintah Kabupaten Cilacap):

- a. Membiayai seluruh penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Menyiapkan peserta dan data peserta pendidikan dan pelatihan;
- c. Menyiapkan sarana dan prasarana penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.
- d. Melaksanakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.
- e. Menyampaikan laporan penyelenggaraan diklat yang telah selesai dilaksanakan kepada BPSDMD Provinsi Jawa Tengah yang dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Hak PIHAK KEDUA (BPSDMD Provinsi Jawa Tengah) :

- a. Mendapatkan fasilitasi dari kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap baik berupa akomodasi maupun honorarium dari jasa yang telah diberikan oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah kepada Pemerintah Kabupaten Cilacap sesuai dengan Indek Satuan Harga yang telah diatur dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- b. Data peserta pendidikan dan pelatihan yang benar dan valid.

Kewajiban PIHAK KEDUA (BPSDMD Provinsi Jawa Tengah) :

- a. Menetapkan kurikulum dan tenaga pengajar pendidikan dan pelatihan.
- b. Melakukan penilaian dan evaluasi terhadap peserta pendidikan dan Pelatihan dan menyerahkan hasilnya ke Pemerintah Kabupaten Cilacap.
- c. Penerbitan Surat Keterangan Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan bagi peserta pendidikan dan pelatihan yang dinyatakan tidak lulus dan menyerahkannya kepada Pemerintah Kabupaten Cilacap.
- d. BPSDMD Provinsi Jawa berkewajiban atas penjaminan mutu diklat melalui evaluasi dan monitoring terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan meliputi aspek panitia, tenaga pengajar, peserta dan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan.

Pembiayaan

Biaya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dan biaya penunjang lainnya secara keseluruhan menjadi tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Cilacap sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.



Foto: <http://wisataalamcilacap.blogspot.co.id>

Pembangunan daerah termasuk desa, merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Peningkatan kesejahteraan masyarakat dapat dicapai melalui peningkatan kapabilitas masyarakat, perluasan kesempatan kerja dan peningkatan ketahanan serta daya saing perokonomian daerah menuju kemandirian perekonomian daerah.

Tujuan pembangunan daerah adalah untuk menyelaraskan laju perkembangan antar daerah, antar desa, antar kota dan antar sektor melalui percepatan pengembangan kawasan cepat tumbuh. Pembangunan daerah dapat dilaksanakan melalui pemberdayaan masyarakat agar mampu mengelola potensi sumberdaya alam yang dimiliki. Untuk mewujudkan pemerataan pembangunan daerah, maka pengembangan wilayah menjadi penting dilakukan terutama pada kawasan

potensial yang sesuai dengan karakteristik dan potensi ekonomi daerah atau desa.

Berdasarkan hal tersebut di atas dan sebagai tindaklanjut dari Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 73 Tahun 2011 tentang Sistem Inovasi Daerah Provinsi Jawa Tengah dan Peraturan Bupati Cilacap Nomor 72 Tahun 2013 tentang Penguatan Sistem Inovasi Daerah Kabupaten Cilacap serta sejalan dengan kebijakan Bupati Cilacap “Bangga Mbangun Desa”, Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Bappelitbangda Kabupaten Cilacap, telah berusaha untuk mewujudkan adanya percepatan pembangunan di tingkat desa dengan mengembangkan Desa Inovasi.

Pemerintah Kabupaten Cilacap telah menetapkan 10 (sepuluh) desa berdasarkan kriteria variabel dan indikator yang telah ditentukan, melalui Keputusan Bupati Cilacap Nomor 071/545/27/Tahun 2014 tanggal 17 Desember 2014 tentang Penetapan Desa Inovasi Kabupaten

Pengertian desa inovasi adalah desa yang mampu memanfaatkan sumberdaya desa dengan cara baru berdasarkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kearifan lokal untuk kesejahteraan masyarakat, kemajuan desa dan peningkatan taraf hidup masyarakat dengan melibatkan semua unsur desa. Artinya, dari keadaan tersebut, diharapkan masyarakat desa dapat mengembangkan usaha dengan cara dan teknologi yang tepat guna, sehingga dihasilkan produk baru yang memiliki kualitas, desain dan kemasan yang lebih menarik serta diproduksi dalam kuantitas yang lebih banyak.

DESA INOVASI KABUPATEN CILACAP

Oleh : Ir. Aris Sunarya, M.Si.

Inovasi Pelayanan

Cilacap, yaitu 1). Desa Hanum Kecamatan Dayeuhluhur, 2). Desa Widarapayung Wetan Kecamatan Binangun, 3). Desa Pesanggrahan Kecamatan Kesugihan, 4). Desa Sarwadadi Kecamatan Kawunganten, 5). Desa Gentasari Kecamatan Kroya, 6). Desa Maos Lor Kecamatan Maos, 7). Desa Cisuru Kecamatan Cipari, 8). Desa Rawaapu Kecamatan Patimuan, 9). Desa Limbangan Kecamatan Wanareja, dan 10). Desa Sindangbarang Kecamatan Karangpucung.

Pengertian desa inovasi adalah desa yang mampu memanfaatkan sumberdaya desa dengan cara baru berdasarkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kearifan lokal untuk kesejahteraan masyarakat, kemajuan desa dan peningkatan taraf hidup masyarakat dengan melibatkan semua unsur desa. Artinya, dari keadaan tersebut, diharapkan masyarakat desa dapat mengembangkan usaha dengan cara dan teknologi yang tepat guna, sehingga dihasilkan produk baru yang memiliki kualitas, desain dan kemasan yang lebih menarik serta diproduksi dalam kuantitas yang lebih banyak. Dengan demikian produk tersebut memiliki daya saing tinggi dalam menghadapi persaingan dengan produk dari daerah atau negara lain, baik di pasar lokal, nasional maupun global.

Ada beberapa faktor atau alasan yang penting mengapa harus mengembangkan desa inovasi, antara lain : 1). Perlunya optimalisasi pemanfaatan sumberdaya desa untuk memenuhi kebutuhan sebagai akibat menurunnya sumberdaya alam di desa dan meningkatnya jumlah penduduk desa, 2). Perlunya peningkatan daya saing sebagai akibat membanjirnya produk luar dengan kualitas bagus dan 3). Perlunya penguasaan IPTEK untuk peningkatan daya saing.

Tujuan pelaksanaan pengembangan desa inovasi di Kabupaten Cilacap adalah untuk mewujudkan tatanan kehidupan masyarakat yang harmonis dengan lingkungan hunian yang sehat, produktif, berjiwa diri dan berkelanjutan. Sedangkan sasaran yang diharapkan dari pengembangan desa inovasi adalah : 1). Tergalinya potensi desa dan dikembangkannya potensi yang ada, 2). Terciptanya model pengembangan wisata atau model lainnya sesuai dengan potensi yang ada, 3). Berkembangnya kewirausahaan dan ekonomi kreatif di desa inovasi, 4). Pengembangan pola pertanian di desa inovasi dan 5). Pengembangan administrasi desa di desa inovasi

Agar pembentukan desa inovasi dapat berkembang dengan baik, maka diperlukan campur tangan, peran serta dan tugas dari beberapa *stakeholders* dan para pemangku kepentingan. Peran dan tugas tersebut antara lain : 1). Pemerintah provinsi dan Pemerintah kabupaten, memberikan bantuan, fasilitasi, pembinaan dan pengawasan, 2). Pemerintah desa, merencanakan pembangunan bersama masyarakat dan mengkoordinasikan pembangunan dengan melibatkan masyarakat, 3). Masyarakat desa, turut berpartisipasi aktif dan mengawasi pembangunan, 4). Perguruan tinggi atau akademisi, dapat memberikan transfer IPTEK dan pendampingan dan 5). Pelaku usaha, dapat melakukan investasi dan kerjasama usaha.

Dari hasil kajian terhadap 10 desa inovasi di Kabupaten Cilacap, terdapat beberapa fokus kegiatan yang

akan ditindaklanjuti oleh masing-masing desa inovasi, yaitu :

1. Desa Hanum Kecamatan Dayeuhluhur dengan fokus Pengembangan *Agroindustry Tourism* dan Pengembangan Pertanian, Perkebunan, Peternakan dan Perikanan.
2. Desa Widarapayung Wetan Kecamatan Binangun dengan fokus Pengembangan *Agrobahari Tourism* didukung dengan Industri Rumah Tangga
3. Desa Pesanggrahan Kecamatan Kesugihan dengan fokus Pengembangan *Agrowisata* yang didukung Pertanian dan Industri Kreatif
4. Desa Gentasari Kecamatan Kroya dengan fokus Pengembangan Sektor Pertanian, Industri Kecil (Jamu Tradisional) dan Pariwisata
5. Desa Cisuru Kecamatan Cipari dengan fokus Pengembangan Pariwisata, Ekonomi Kreatif dan Perkebunan (Karet)
6. Desa Sindangbarang Kecamatan Karangpucung dengan fokus Pengembangan Agrowisata dan Industri Kecil (Sale Pisang).
7. Desa Maos Lor Kecamatan Maos dengan fokus Pengembangan Pertanian dan Perikanan Darat
8. Desa Rawaapu Kecamatan Patimuan dengan fokus Pengembangan Pertanian Terpadu (tanaman pangan, *hortikultura*, peternakan), usaha telur asin dan Pengembangan Wisata Muara Sungai Citanduy.
9. Desa Sarwadadi Kecamatan Kawunganten dengan fokus Pengembangan Peternakan (Kambing dan Itik) dan Pengembangan Industri Rumah Tangga (Mebel, Gula Merah, Kembang Bopong dan Sriping Pisang).
10. Desa Limbangan Kecamatan Wanareja dengan fokus Pengembangan Hortikultura, Perikanan dan Peternakan, Pengembangan Industri Rumah Tangga (Konveksi) dan Pengembangan Pariwisata (Curug Bandung).

Kegiatan lain yang telah dilaksanakan oleh masing-masing desa inovasi adalah telah dilaksanakannya sosialisasi hasil kajian, pembinaan oleh Bappelitbangda dan OPD terkait Kabupaten Cilacap, pelaksanaan studi banding ke desa inovasi yang sudah berhasil di luar Kabupaten Cilacap, dilaksanakannya kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) oleh Perguruan Tinggi di beberapa desa inovasi, dan telah dikirimnya hasil kajian sepuluh desa inovasi ke Sekretaris Jenderal Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (PDPT) di Jakarta dan Gubernur Jawa Tengah (dengan maksud untuk dapat ditindaklanjuti) pada bulan Januari 2017.

Sedangkan kegiatan sudah direncanakan dan yang akan dilaksanakan oleh Bappelitbangda dan OPD Kabupaten Cilacap terkait untuk menjadikan desa inovasi bisa mandiri adalah pembinaan, pendampingan dan pemberian bantuan.

1. **Apa perbedaan antara LHKPN dengan LHKASN?**

Jawab :

a. LHKPN

- LHKPN merupakan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara bagi Pejabat Wajib lapor LHKPN, yaitu pejabat yang memegang jabatan strategis dan rawan KKN, para pengelola anggaran dan panitia pengadaan barang dan jasa.
- Dasar : UU Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggara Pemerintahan yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

b. LHK ASN

- LHK ASN adalah Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara yang wajib dilaporkan oleh seluruh pegawai ASN selain Pejabat Wajib Lapor LHKSN, dimulai dari Pejabat setingkat Eselon III, IV dan V melaporkan kepada Pejabat/Pimpinan Instansi Pemerintah masing-masing sesuai ketentuan yang berlaku.
- Dasar : Surat Edaran Menpan dan RB Nomor 1 Tahun 2015 tentang Kewajiban Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) di lingkungan Instansi Pemerintah.

2. **Bagaimana dengan SKP PNS jika atasan langsungnya mutasi unit kerja? Apakah PNS tersebut membuat SKP yang baru untuk ditandatangani atasan langsung yang baru?**

Jawab : PNS selaku bawahan tidak perlu membuat SKP lagi. Pada akhir tahun, SKP yang telah dibuat pada awal tahun (bulan Januari) dinilai oleh atasan langsung yang baru.

3. **Bagaimana penandatanganan SKP dan PPK (Penilaian Prestasi Kerja) apabila atasan langsungnya adalah Plt?**

Jawab : tetap ditandatangani oleh pejabat yang ditunjuk sebagai Plt nya. Hal ini berdasarkan Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor K.6-30/V.20-3/99 tanggal 5 Februari 2015, antara lain dijelaskan bahwa salah satu kewenangan Pelaksana Harian (Plh) dan Pelaksana Tugas (Plt) adalah menetapkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Prestasi Kerja (PPK) PNS.

4. **Bagi PNS yang sedang tugas belajar, untuk persyaratan usulan kenaikan pangkat menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dikeluarkan oleh kampus atau SKP yang dibuat di instansinya?**

Jawab : Untuk usulan kenaikan pangkat, digunakan penilaian prestasi kerja yang ditandatangani oleh atasan langsung pada unit kerjanya sebagai pejabat penilai dan atasan pejabat penilai pada unit kerja nya. Perlu kami ingatkan bahwa sesuai Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 bahwa PNS yang sedang melaksanakan tugas belajar dikecualikan dari penyusunan Sasaran Kerja Pegawai pada awal tahun. Penilaian prestasi kerja pada akhir tahun diperoleh dari penilaian perilaku dan Nilai Prestasi Akademis.

5. **Saya petugas gizi di Puskesmas, berhasil lulus seleksi untuk menjadi mahasiswa tugas belajar PPSDM Kemenkes di S1 Gizi Unsoed Purwokerto. Mohon informasinya tentang kelengkapan berkas apa saja yang harus saya siapkan untuk keperluan administrasi kepegawaian selanjutnya?**

Jawab : Anda mengajukan permohonan untuk diterbitkan SK Tugas Belajar dari Bupati. Adapun berkas persyaratannya antara lain : Bukti lulus seleksi (dari pihak universitas), rekomendasi untuk mengikuti seleksi tugas belajar, SK Pangkat terakhir dan surat pengantar dari Pimpinan Perangkat Daerah.

6. **Siapakah yang menandatangani penilaian SKP saya, jika atasan langsung saya mutasi ke provinsi dan sampai sekarang belum ada penggantinya?**

Jawab : Jika jabatan atasan langsung anda lowong/ belum terisi, maka penandatanganan penilaian SKP ditarik ke atas, dengan kata lain penilaian SKP dilakukan oleh atasan dari atasan langsung anda.

7. **Bagaimana pengisian uraian kegiatan tugas jabatan pada SKP jika seorang perawat melakukan tugas-tugas bidang promosi kesehatan?**

Jawab : Diisi dengan kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun berjalan dengan berpedoman pada Peraturan Menpan Nomor 25 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Angka kreditnya. Adapun tugas-tugas bidang promosi kesehatan, apabila kegiatan bukan merupakan kegiatan dimaksud sebagaimana diatur pada Permenpan tersebut, maka dimasukkan sebagai tugas tambahan pada saat pengukuran capaian SKP (pada akhir tahun).

8. **Bagaimana penilaian prestasi kerja PNS pada akhir tahun jika pada bulan Juli yang bersangkutan mengalami promosi (menjadi pejabat struktural)?**

Jawab : Pada unsur SKP, nilai SKP nya diperoleh dengan menjumlahkan nilai capaian SKP yang dibuat pada awal tahun (dengan jabatan lama) ditambah nilai capaian SKP yang dibuat pada bulan Juli (dengan jabatan baru) kemudian dibagi 2 (dua), baru dikalikan. Sedangkan unsur perilaku kerja dinilai oleh atasan langsung dari jabatan yang baru.

9. **Seorang pemroses karpeg, karis dan karsu dalam menyusun SKP pada awal tahun 2016 menetapkan target fasilitasi karpeg, karis dan karsu sebanyak 350 orang. Pada bulan Agustus 2016 terdapat pengangkatan CPNS menjadi PNS (dari formasi honorer K2) sebanyak 650 orang dan setelah mereka mendapatkan SK PNS hampir seluruhnya langsung mengajukan penerbitan karpeg, karis dan karsu. Hingga akhir Desember 2016 kegiatan fasilitasi penerbitan karpeg, karis dan karsu tercapai jauh melampaui target yang ditetapkan pada awal tahun.**

Pertanyaannya : Bagaimana penilaian capaian SKP nya?

Jawab : Bisa dilakukan revisi target oleh atasan langsungnya, mengingat pada pertengahan tahun (bulan Agustus) sudah dapat diketahui perkiraan jumlah PNS yang akan mengajukan fasilitasi penerbitan kartu-kartu tersebut.

CILACAP DAN ADIPURA



Tahun 2017 Kabupaten Cilacap kembali meraih penghargaan Adipura. Sebuah prestasi yang membanggakan di bidang Tata Kelola Lingkungan dan Kebersihan lingkungan. Adipura merupakan sebuah penghargaan yang diberikan pemerintah melalui Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Penghargaan tersebut ditujukan bagi kota di Indonesia yang bersih serta memiliki pengelolaan lingkungan perkotaan yang baik. Penyelenggara

Dalam laman Wikipedia dituliskan, ada beberapa kategori dan kriteria dalam Adipura.

Kategori program Adipura terdiri dari 4 macam :

Kategori Kota Metropolitan (penduduk lebih dari 1 juta jiwa), kota besar (penduduk 500.001 – 1.000.000), kota sedang (penduduk 100.001 – 500.000 jiwa) dan kota kecil (sampai dengan 100.000 jiwa).

Untuk kriteria, terdiri dari 2 indikator pokok, yaitu ; indikator kondisi fisik lingkungan perkotaan dalam hal kebersihan dan keteduhan kota serta indikator pengelolaan lingkungan perkotaan (non fisik) yang meliputi institusi, manajemen dan daya tanggap.

Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji menerima penghargaan Adipura kategori kota sedang terbersih pada tanggal 2 Agustus 2017 di Gedung Manggala Wanabakti, Jakarta. Penghargaan tersebut diserahkan langsung oleh Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Dalam Satelit Pos.com dituliskan Beliau merasa bersyukur atas diterimanya kembali penghargaan Adipura tersebut. Hal ini bisa terwujud karena adanya kerja sama yang baik dari Pemerintah Kabupaten, sektor usaha, organisasi Kepemudaan, Pramuka, Bank sampah dan Masyarakat Cilacap. Diharapkan penghargaan tersebut dapat membawa kebaikan dan manfaat bagi kemajuan Cilacap

Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cilacap Drs. Adjar Mugiono, MM memberikan penjelasan bahwa Cilacap mendapat nilai baik di semua titik pantau. Termasuk didalamnya pengelolaan TPA (Tempat Pemrosesan Akhir) sampah dan air lindi (air sampah) yang juga mendapat nilai bagus tahun ini (portal berita rri.co.id tanggal 3 Agustus 2017). (Fitri)

CILACAP RAIH OPINI WTP DARI BPK

Pemberian opini merupakan bentuk apresiasi dari BPK atas hasil pemeriksaan laporan keuangan, disamping pemberian rekomendasi lainnya. Laporan keuangan yang disusun oleh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah merupakan media akuntabilitas keuangan yang disajikan sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). BPK dapat memberikan empat jenis opini atas Laporan Hasil Pemeriksaan K/L dan Pemda yaitu Wajar Tanpa Pengecualian (WTP/*unqualified opinion*), Wajar Dengan Pengecualian (WDP/*Qualified opinion*), Tidak Memberikan Pendapat (TMT/*Disclaimer opinion*) dan Tidak Wajar (TW/*Adverse opinion*).

Opini WTP diberikan dengan kriteria : sistem pengendalian internal memadai dan tidak ada salah saji yang material atas pos-pos laporan keuangan. Secara keseluruhan laporan keuangan telah menyajikan secara wajar sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan.

Dalam kurun waktu sepuluh tahun berturut-turut, Kabupaten Cilacap masih gagal untuk meraih predikat WTP (Wajar Tanpa Pengecualian). Sebelumnya opini yang diberikan BPK kepada Pemkab. Cilacap hanya predikat WDP (Wajar Dengan Pengecualian). Namun, pada 7 Juni 2017, pimpinan BPK menyerahkan predikat WTP untuk Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Cilacap Tahun Anggaran 2016. LHP LKPD Pemkab Cilacap diserahkan langsung oleh Kepala Perwakilan BPK RI Perwakilan Jawa Tengah Hery Subowo kepada Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji dan Ketua DPRD Kabupaten Cilacap Taswan, Rabu sore (7/6/2017) di Gedung BPK RI Perwakilan Jateng Jalan Perintis Kemerdekaan No. 175 Km 14 Banyumanik Semarang. Humas Setda Cilacap Taryo Ssos Msi mengatakan, opini WTP tersebut berdasarkan Keputusan



BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah Nomor 186/5/XVIII. SMG/05/2017 tanggal 31 Mei 2017.

Keberhasilan ini tentu saja tidak lepas dari kerja keras dari seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di jajaran Pemkab Cilacap. Dengan opini WTP ini akan semakin mendorong peningkatan kinerja, tidak saja dalam pengelolaan keuangan semata, namun pada berbagai bidang lain untuk kemajuan dan kesejahteraan masyarakat Cilacap. Dalam kesempatan tersebut Bupati menyatakan Opini WTP bukanlah tujuan akhir, ini merupakan langkah awal mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan Pemerintahan yang Bersih (*Clean Governance*) demi terwujudnya Masyarakat Cilacap yang Sejahtera Secara Merata. (Rn)



PRESTASI GEMILANG KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN PEMKAB CILACAP

23 Pebruari 2012 yang ditetapkan dengan surat Keputusan Kepala desa Adimulya Nomor 041/02/2012, dan saat ini menempati gedung perpustakaan seluas 100 meter persegi. Mempunyai sejumlah fasilitas antara lain, ruang baca, ruang audio visual, ruang koleksi dan ruang kepala dan pengelola perpustakaan.

Disamping itu, Perpustakaan desa Adimulya juga memberikan sejumlah layanan kepada masyarakat, seperti layanan pemutaran film, dan layanan mendongeng. Fasilitas lainnya yang dimiliki perpustakaan, ruang sirkulasi, ruang koleksi APE, ruang internet, display buku baru, cafe baca, dan kantin kejujuran. Perpustakaan Adimulya juga melakukan jemput bola dengan mendatangi dusun-dusun dengan program perpus keliling. Bahkan inovasi terbarunya adalah membangun Taman Bacaan sebagai cabang dari Perpustakaan desa Adimulya.

Tak hanya prestasi Perpustakaan Desa, Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Cilacap yang maju ke tingkat nasional pada ANRI AWARD akhirnya meraih Juara 2 (dua) dalam kategori Lembaga Kearsipan Daerah Kabupaten/Kota Terbaik Nasional Wilayah II sedangkan juara I (satu) diraih oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta, Juara III Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang, Juara Harapan I Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Tangerang, Juara Harapan II Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Bekasi, serta Juara Harapan III Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Payakumbuh.

Peraih penghargaan ANRI Award diserahkan secara langsung oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Asman Abnur dengan didampingi Kepala ANRI Mustari Irawan dan Deputi Pembinaan Kearsipan Andi Kasman pada acara malam Penganugerahan ANRI Award Tahun 2017 (17/8). Kepala ANRI Mustari Irawan berharap dengan adanya acara Malam Penganugerahan ANRI Award ini, seluruh instansi pemerintah di pusat dan daerah, dan lainnya dapat menerapkan Gerakan Nasional Sadar Tertib Arsip. Dengan demikian, budaya mengelola arsip dapat dijadikan kebiasaan positif dan mampu meningkatkan penyelenggaraan kearsipan secara nasional yang lebih baik. (Rn)

Tahun ini sepertinya keberuntungan berpihak pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Cilacap. Beberapa penghargaan disabet sekaligus pada beberapa event yang diselenggarakan di tingkat Provinsi dan Nasional.

Pada tingkat Provinsi, prestasi dan penghargaan yang diperoleh yakni sebagai Lembaga Kearsipan Daerah (LKD) terbaik dan masuk 6 (enam) besar Nasional, Juara 1 (satu) Perpustakaan Desa (Perpusdes) Adimulya, Kecamatan Wanareja yang lalu maju ke tingkat nasional, serta juara 1 (satu) Arsip Desa (Arsipdes) Bulupayung, Kecamatan Kesugihan. Prestasi gemilang selanjutnya diraih oleh pustakawan pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Cilacap, Budi Setyono yang mendapat predikat Pustakawan terbaik ketiga.

Perpustakaan Desa Adimulya Kecamatan Wanareja Kabupaten Cilacap, yang menjadi juara satu tingkat Provinsi maju sebagai perwakilan Jawa Tengah dalam lomba Perpustakaan Desa tingkat Nasional. Pada ajang tersebut, Kabupaten Cilacap masuk dalam nominasi lima besar lomba perpustakaan desa tingkat Nasional. Tidak tanggung-tanggung, Tim penilai lomba dari pusat langsung "turun gunung" untuk melakukan penilaian perpustakaan di Desa Adimulya.

Seperti apa profil Perpustakaan Desa Adimulya tersebut? Mengapa bisa menjadi juara 1 (satu) tingkat Propinsi dan masuk dalam 5 besar terbaik tingkat nasional? Ternyata Perpustakaan tersebut memang sarat dengan fasilitas baik jumlah buku, wifi gratis, e-book komputer dan sarana penunjang lain. Perpustakaan desa Adimulya berdiri sejak

Bertempat di Hotel Grand Wahid Hotel, Jalan Jend. Sudirman No. 2 Salatiga, pada hari Rabu dan Kamis tanggal 30 sd 31 Agustus 2017, BKD Prov Jawa Tengah menyelenggarakan kegiatan Rakor Pengelolaan Data SAPK-BKN Tahun 2017. Acara dihadiri oleh 70 PNS Pejabat dan Pengelola Kepegawaian perwakilan Instansi dari Kab./Kota se-Jawa Tengah.

Acara dibuka tepat pukul 14.00 oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah, Drs. Mohamad Arief Irwanto, M.Si. Dalam sambutannya beliau menyampaikan untuk mendapatkan data kepegawaian yang akurat, perlu dilakukan integrasi dan interoperabilitas data, antara SAPK-BKN dengan SIMPEG yang dikelola oleh instansi pemerintah provinsi/kabupaten/kota. Beliau berharap dengan dilakukan integrasi antara dua aplikasi tersebut, tidak akan ada lagi duplikasi data yang berbeda serta dapat mengefisienkan waktu dalam memutakhirkan data.

Hal itupun dijelaskan secara rinci oleh Helmi Wardhani, S.T. selaku Kepala Seksi Penyajian Informasi dan Penyusunan Tabref Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil, BKN. Dalam materinya beliau menyampaikan bahwa Integrasi data SAPK dengan Simpeg merupakan agenda bersama agar data kepegawaian yang disajikan lebih akurat. Dalam hal Integrasi Data SAPK-BKN, dibutuhkan tahap sinkronisasi data, dimana tahapan ini membutuhkan effort terbesar sebelum dilakukan Integrasi.

RAKOR PENGELOLAAN DATA SAPK-BKN



Untuk melakukan integrasi data SAPK dengan SIMPEG harus melalui beberapa tahapan yaitu Instansi mengajukan surat ke BKN pusat untuk mengintegrasikan antara SAPK data SIMPEG, Instansi membentuk 2 (dua) tim yaitu Tim Sinkronisasi yang bertugas untuk menyeragamkan data melalui verifikasi jumlah dan kualitas data dan Tim Integrasi yang mempunyai tugas melaksanakan integrasi data dengan sistem yang telah dibangun. Metode integrasi bisa menggunakan Point to Point, Web Service, dan MANTRA (Manajemen Integrasi dan pertukaran data), disamping itu Instansi juga berkewajiban membangun aplikasi sendiri dengan menggunakan teknologi yang diserahkan kembali ke masing-masing Instansi. (Ardi)



PERINGATAN HUT RI Ke-72 KABUPATEN CILACAP

Kamis (17/8/2017) bertempat di Alun-alun Kabupaten Cilacap, peringatan detik-detik Proklamasi Ulang Tahun Kemerdekaan Republik Indonesia ke-72 berlangsung dengan hikmat. Bertindak selaku Instpektur Upacara Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji.

Turut hadir dalam upacara ini, Fomkopinda Kabupaten Cilacap, Wakil Bupati Cilacap Akhmad Edi Susanto, Plt. Sekretaris Daerah Drs. Farid Ma'ruf, MM., para kepala perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap serta segenap undangan lainnya.

Pertunjukan Sosio Drama Babat Tunggul Wulung Cilacap dengan judul "Kridaning warga, upaya Raharjaning Projo" mengawali rangkaian acara upacara peringatan detik-detik Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia ini. Pertunjukan yang digelar oleh Kodim 0703 Cilacap ini bercerita tentang semangat kepahlawanan yang mengusir penjajah Belanda dari negeri Indonesia. Dikuti sebanyak 135 peserta yang terdiri personel TNI, Polri, Satpol PP, Siswa Siswi SMP dan SMK Yos Sudarso Kecamatan Jeruklegi Cilacap.

Setelah pertunjukan sosio drama, dilanjutkan Pengibaran Sang Saka Merah Putih oleh Pasukan Pengibar Bendera (Paskibra). Paskibra terdiri dari 74 pelajar SMA se Kabupaten Cilacap. Pembawa bendera pusaka, Nur Meiliana Safitri

dari SMK 18 LPPMRI Sidareja dan pembawa bendera merah putih, Enjeli Cistia Sukmawati dari SMA Negeri 1 Cilacap.

Pengibar bendera dipercayakan kepada tiga orang yakni, Mohamed Rafi dari SMA Negeri 3 Cilacap, Agung Wiranata dari SMA Negeri 1 Kroya dan Adhitya Kusuma dari SMA Negeri 1 Sidareja. Upacara diiringi oleh drumband SMP Negeri 5 Cilacap dan SMP Negeri 7 Cilacap.

Prosesi dilanjutkan dengan detik-detik Proklamasi yang ditandai suara sirine, pembacaan teks proklamasi oleh Bupati Cilacap H. Tatto Suwanto Pamuji, dan kemudian pembacaan teks Pembukaan UUD 1945 yang disampaikan oleh Ketua DPRD Kabupaten Cilacap Taswan, S.sos.

Rangkaian acara selanjutnya yaitu penyerahan Tanda Kehormatan Satya Lencana kepada PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap secara simbolis oleh Bupati terhadap 6 perwakilan dari lingkungan Pemerintah Daerah Cilacap. Satya Lencana Karya Satya XXX tahun secara simbolis diberikan kepada R. Waluyo Herwantono, S.IP., M.Si. Sekretaris pada Dinas Perhubungan dan Drs. Asifudin, M.Si. Sekretaris pada Satpol PP. Satya Lencana Karya Satya XX tahun secara simbolis diberikan kepada Ir. Toendan Iriani, M.P. Kabid Penyuluhan pada Dinas Pertanian dan Drs. M. Wijaya, M.M. Sekretaris pada Dinas Komunikasi dan Informatika. Dan Satya Lencana Karya Satya X tahun secara simbolis diberikan kepada dr. Dwi Asih Widiyanti Dokter Madya pada RSUD Cilacap dan Yunita Esteria Sibuea, S.STP., M.Si. Kasubag Keuangan dan Aset pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

Sebagai penutup acara sebanyak 535 peserta dari kalangan pelajar tingkat Sekolah Dasar Kecamatan Cilacap Tengah dan Selatan bergabung menjadi satu memadati Alun-alun Cilacap turut menyemarakkan HUT RI ke 72 dengan senam Maomere yang dipandu oleh para guru. Ditengah terik matahari, para siswa siswi dari Sekolah Dasar ini sangat antusias dan semangat melambaikan bendera merah putih. (Gt)





TIM GOWES TOURING PESONA NUSANTARA TIBA DI CILACAP

Pada rangkaian kegiatan memperingati Hari Ulang Tahun Kemerdekaan ke-72 Republik Indonesia di Kabupaten Cilacap ada satu program yang akan diusung dengan tema olahraga. Kegiatan tersebut bak gayung bersambut dengan adanya program prioritas Kementerian Pemuda dan Olahraga yakni “Ayo Olahraga” yang salah satu aksi spektakulernya adalah “GOWES TOURING PESONA NUSANTARA (GTPN)”. Dikemas dalam Event “Gowes Touring Pesona Nusantara Sukses Bangga Mbangun Desa” yang merupakan kegiatan berolahraga, rekreasi serta mempromosikan obyek wisata.

GTPN dilaksanakan sejak tanggal 13 Mei s/d 9 September 2017, dimulai dari Sabang menuju Magelang untuk mengunjungi sekitar 100 Kabupaten/Kota di semua Provinsi Pulau Sumatera dan Pulau Jawa dengan total jarak 5.145 Km yang akan ditempuh selama 62 hari terdiri dari 9 (sembilan) Etape, adapun posisi saat di Cilacap merupakan Etape ke 7 (tujuh) antara Bandung – Yogyakarta yang memiliki jarak 758 Km.

Tim GTPN sudah menjelajah ribuan kilometer sejak tanggal 13 Mei 2017 yang dimulai dari Sabang dan terbagi menjadi beberapa Etape:

- Etape 1 – mereka sudah menempuh 1.157 Km dari Sabang Km 0 sampai Balige Tobasa.
- Etape 2 – melanjutkan perjalanan dari Balige menuju kota Padang dengan jarak tempuh 727 Km.
- Etape 3 – dari kota Padang menuju Bengkulu dengan jarak tempuh 625 Km.
- Etape 4 – dari kota Bengkulu menuju Palembang dengan jarak tempuh 604 Km.
- Etape 5 – dari kota Palembang menuju Rangkasbitung dengan jarak tempuh 632 Km.
- Etape 6 – dari Rangkasbitung Lebak menuju Jakarta dengan jarak tempuh 240 Km.


Tim terdiri dari atlet muda, eks atlet dan dari komunitas sepeda dari berbagai wilayah nusantara: Kalimantan, Jawa Timur, Jawa Barat dan Sumatera Barat. Tim Gowes Touring Pesona Nusantara sebanyak 15 (lima belas) Atlet terpilih tiba di Pelabuhan Seleko Cilacap hari Rabu, 30 Agustus 2017 sekitar pukul 10.00 WIB disambut oleh Komunitas Gowes Kabupaten Cilacap sekitar 200 (dua ratus) Goweser yang akan mengawal sampai perbatasan Kabupaten Banyumas.

Acara di halaman UPT Pelabuhan Sungai dan Penyeberangan digelar Budaya Daerah Cilacap. Paguyuban Seni Kenthongan “New Bambu Laras” dari desa Cilibang Kecamatan Jeruklegi Cilacap.

Bupati Cilacap menyerahkan Bendera berlogo Kabupaten Cilacap, dilanjutkan dengan penyerahan Tanah dan Air oleh Kapolres Cilacap yang akan dijadikan Monumen “Tanah Air Nusantara” berlokasi di Gunung Tidar Magelang Jawa Tengah.

Bupati Cilacap mengibaskan bendera Start tanda dimulainya untuk melanjutkan gowes Cilacap menuju perbatasan Banyumas namun Tim GTPN dan Goweser Cilacap menikmati Indahnya Benteng Pendem, di perbatasan Kabupaten Banyumas yakni di Kecamatan Sampang Kepala Disporapar Kabupaten Cilacap meyerahkan kepada Kepala Disporapar Kabupaten Banyumas. (Sunarto)





Berbicara tentang perkembangan Otonomi Daerah tentu tidak bisa kita lepaskan pada ditetapkannya tanggal 25 April sebagai Hari Otonomi Daerah melalui Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1996. Namun perkembangan pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia dimulai jauh dari penetapan itu, pelaksanaan otonomi daerah dengan segala aspeknya merupakan sejarah panjang dari formulasi bentuk dan dimanakah seharusnya otonomi itu diletakkan dan tidak menutup kemungkinan perkembangan kebijakan otonomi daerah akan terus berkembang menyesuaikan dinamika kebijakan dan perkembangan masyarakat.

Salah satu strategi yang dapat ditempuh untuk mengatasi permasalahan ini adalah dengan mengembangkan pola-pola partisipasi, kerjasama, dan kemitraan antara pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat dan sektor publik. Hal ini menjadi penting mengingat interaksi masyarakat di bidang-bidang ekonomi, sosial, maupun pemerintahan tidak lagi berlangsung pada lingkup suatu daerah otonom saja, melainkan telah melebar hingga melewati batas wilayah daerah yang bersangkutan.

KERJA SAMA DAERAH SEBAGAI STRATEGI DAN INOVASI DALAM PEMBANGUNAN DAERAH

Oleh : Cahyo Ismoyo, S.AP.

Kebijakan otonomi yang berkembang pesat sejak tahun 1999 telah menempatkan Daerah khususnya kabupaten/kota sebagai garda depan penyelenggaraan fungsi pelayanan umum, pembangunan, pemberdayaan dan peningkatan partisipasi masyarakat. Pergeseran ini memunculkan beberapa permasalahan, keterbatasan kualitas dan kuantitas sumber daya, baik anggaran, SDM maupun sarana dan prasarana menjadi permasalahan klasik yang harus dituntaskan. Hal ini diperumit dengan gejala negatif berupa kecenderungan memproteksi seluruh potensinya secara ketat demi kepentingannya sendiri, dan menutup diri terhadap kabupaten atau kota lain. Dampak negatif kegiatan ekonomi di suatu daerah pada daerah lain, seperti eksternalitas, juga tidak dihiraukan lagi.

Salah satu strategi yang dapat ditempuh untuk mengatasi permasalahan ini adalah dengan mengembangkan pola-pola partisipasi, kerjasama, dan kemitraan antara pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat dan sektor publik. Hal ini menjadi penting mengingat interaksi masyarakat di bidang-bidang ekonomi,

sosial, maupun pemerintahan tidak lagi berlangsung pada lingkup suatu daerah otonom saja, melainkan telah melebar hingga melewati batas wilayah daerah yang bersangkutan. Selain itu, melalui skema ini apa yang menjadi persoalan klasik pembangunan daerah berupa kurangnya sumber daya dapat tertangani dengan baik melalui sinergitas potensi masing-masing pihak.

Pelaksanaan kerja sama daerah selama ini bukan tanpa masalah, secara khusus Yeremis Kaban menyebut tiga isu penting dalam kerja sama daerah, pertama adalah penguatan peran dan kemampuan provinsi dalam menyelenggarakan kerja sama antar daerah (*local government cooperation*) maupun antar pemerintah dengan pemerintah daerah (*inter governmental cooperation*).

Dalam konteks pelaksanaan kerja sama daerah, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah membagi kerja sama daerah menjadi dua kategori yaitu kerja sama wajib dan kerja sama sukarela. Kerja sama wajib dilaksanakan oleh daerah yang berbatasan langsung guna melaksanakan urusan

pemerintah yang memiliki eksternalitas lintas daerah dan penyediaan layanan publik yang lebih efisien jika dikelola bersama. Hal inilah yang kemudian menjadikan provinsi mempunyai peran yang strategis dalam pelaksanaan kerja sama daerah. Kedudukan pemerintah provinsi sebagai wakil pemerintah pusat memungkinkan pemerintah provinsi menjadi inisiator sekaligus fasilitator kerja sama antar pemerintah daerah di dalam wilayah maupun di luar wilayahnya sekaligus menjadi penghubung antara pemerintah daerah dengan kementerian/lembaga. Peran inilah yang seharusnya didorong agar pelaksanaan kerja sama daerah lebih terarah disamping perlunya penguatan kelembagaan pelaksana kerja sama daerah di daerah.

Isu strategis kedua adalah perlunya daerah memiliki *data base* berupa hasil pemetaan urusan pemerintahan yang dapat dikerjasamakan dan potensi atau produk-produk unggulan yang ada di daerah tersebut. Salah satu penyebab daerah enggan bekerja sama adalah tidak adanya *data base* atau informasi tentang urusan dan potensi-potensi apa saja yang dapat dikerjasamakan. Dengan adanya inisiatif pemerintah daerah untuk menyusun sebuah *data base* tentang potensi kerja sama akan memudahkan pemerintah memilih mitra kerja sama yang tepat sehingga tujuan kerja sama yang ingin diraih tercapai.

Isu strategis selanjutnya adalah pemilihan model kerja sama sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang akan dicapai. Setidaknya ada tiga model kerja sama daerah jika disandarkan pada pelaku kerja sama dan lingkungannya, pertama adalah kerja sama antar daerah (*inter government cooperation*), kerja sama antar pemerintah dan pemerintah daerah (*inter governmental cooperation*) dan kerja sama pemerintah dengan badan hukum (*public privat partnership*). Ketiga model kerja sama ini memiliki tujuan dan karakteristik yang berbeda namun bukan hal yang tidak mungkin apabila pelaksanaan suatu kerja sama menggunakan ketiga model kerja sama ini secara bersama-sama. Poin penting dalam isu ini adalah bagaimana daerah merencanakan suatu pembangunan di wilayahnya dengan memperhatikan kerja sama daerah sebagai strateginya.

Kabupaten Cilacap adalah salah satu kabupaten terluas di Provinsi Jawa Tengah, dengan luas wilayah 225.360 Ha yang terdiri dari 24 kecamatan dan 284 desa dan kelurahan serta jumlah penduduk mendekati angka 2 juta jiwa. Secara geografis Kabupaten Cilacap berbatasan langsung dengan Kabupaten Brebes, Kota Banjar, Kabupaten Pangandaran, Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu dalam rangka pelaksanaan urusannya perlu melibatkan kabupaten/kota yang berbatasan agar pelaksanaan pelayanan publik dan pembangunan dapat dirasakan oleh masyarakat.

Dengan jumlah penduduk yang mendekati angka 2 juta jiwa, persampahan menjadi salah satu permasalahan yang membutuhkan perhatian untuk dituntaskan. Empat TPA yang tersebar di wilayah Kabupaten Cilacap tidak akan dapat menampung timbunan sampah jika ditangani dengan metode lahan urug saniter. Kelemahan dari metode ini adalah disamping tidak ramah lingkungan, metode ini juga memerlukan biaya tinggi guna menambah luasan TPA. Solusi yang dipilih untuk mengatasi permasalahan ini adalah dengan membangun fasilitas pengelolaan sampah dengan mengubah sampah menjadi bahan bakar. Pembangunan



Foto : Pertama di Indonesia, pengolahan sampah menjadi bahan bakar yang dibangun di Cilacap.

fasilitas ini diperlukan investasi sebesar 60 miliar rupiah yang tentunya menjadi hambatan bagi Pemerintah Kabupaten Cilacap, oleh karena itu perlu digandeng beberapa pihak yang mempunyai visi yang sama dan bersedia mensinergikan potensi yang dimiliki para pihak. Kerja sama ini dilakukan melalui model kerja sama antar pemerintah dan pemerintah daerah (*inter governmental cooperation*) dengan menggandeng Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Salah satu tonggak awal dari kerja sama ini adalah ditandatanganinya Nota Kesepahaman Bersama antara empat pihak tersebut bertepatan dengan *grounbreaking* pembangunan fasilitas pengelolaan sampah ini pada tanggal 26 Juli 2017 bertempat di TPA Jeruklegi. Fasilitas ini direncanakan beroperasi pada pertengahan tahun 2018 dan mampu mengolah sampah sebanyak 120 ton per hari. Fasilitas pengelolaan sampah ini merupakan fasilitas pertama dan terbesar di Indonesia, sebagai sebuah *pilot project* dalam pengolahan sampah tentunya membutuhkan kerja sama dengan berbagai pihak agar dapat berjalan secara optimal terutama dalam penyediaan tenaga ahli, selain itu guna memenuhi kuota sebanyak 120 ton per hari dapat dikembangkan mekanisme bekerja sama dengan daerah berbatasan untuk menyuplai sampah. Dengan menyimak uraian ini maka kerja sama daerah dapat digunakan sebagai salah satu strategi dalam pembangunan daerah, kata kunci dari itu semua adalah komitmen untuk mensinergikan potensi yang dimiliki dan titik untuk bekerja bersama dalam harmoni.

Pelaksanaan Otonomi Daerah saat ini meletakkan daerah sebagai ujung tombak pelayanan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Salah satu masalah klasik yang timbul dalam pelaksanaan otonomi daerah adalah keterbatasan sumber daya. Hal ini memerlukan beberapa terobosan penyelesaian yang komprehensif, salah satu alternatif penyelesaian masalah tersebut adalah melalui kerja sama daerah dengan mensinergikan berbagai potensi yang dimiliki oleh pihak-pihak yang bekerja sama. Dengan mempertimbangkan pelaksanaan kerja sama pengelolaan sampah di Kabupaten Cilacap maka pola-pola kerja sama serupa dapat diterapkan untuk mengatasi keterbatasan sumber daya yang ada.

STOP MALAS

Oleh : Toto Widiyanto, S.Psi.

Bagaimana perasaan Anda ketika hari ini terbangun dari tidur?. Apakah Anda merasa segar setelah beristirahat cukup dan bersemangat untuk memulai aktivitas pada hari ini? Atau sebaliknya, Anda seperti ingin kembali menarik selimut dan melanjutkan tidur, karena rasa-rasanya Anda sedang tidak ingin melakukan sesuatu apapun seperti biasanya mengisi hari-hari Anda?. Ya, orang bilang hari ini Anda sedang ingin bermalas-malasan. Kita semua pasti pernah suatu ketika merasa enggan bahkan merasa sangat berat untuk melakukan sesuatu. Tanpa alasan yang jelas kita merasa malas berbuat sesuatu. Namun, berhati-hatilah jika gejala seperti ini kemudian tidak hanya muncul sekali duakali bahkan berlanjut hingga berhari-hari. Jangan-jangan Anda terkena sindrom malas.

- D**ikenal ada beberapa rasa malas yang dapat dibedakan berdasarkan bentuk dan sifatnya yakni:
1. Rasa malas yang ditimbulkan oleh suasana hati (*mood*) yang buruk. Secara umum hampir semua orang pernah mengalami kemalasan seperti ini. Orang yang termasuk paling giatpun terkadang mengalami situasi yang membuatnya enggan melakukan sesuatu. Berubahnya intensitas suasana hati mengakibatkan seseorang berhenti dari melakukan suatu kegiatan atau menunda untuk memulai suatu aktivitas. Munculnya suasana hati yang buruk ini seringkali tiba-tiba dan biasanya tanpa disertai alasan yang jelas karena yang mengalaminyapun tidak tahu mengapa ia merasa seperti itu. Namun pada umumnya keadaan ini terjadi hanya sebentar dan di saat suasana hati membaik maka rasa malas akan hilang pula.
 2. Rasa malas yang dipicu karena terjadinya perubahan eksternal. Misalnya seorang siswa yang menjadi malas berangkat sekolah karena guru favoritnya pindah tugas dan tidak mengajarnya lagi. Atau seorang pengusaha yang menjadi malas karena baru saja ditipu oleh mitra bisnisnya sehingga hasil kerja kerasnya selama ini habis. Bisa juga dialami pegawai yang malas bekerja ketika melihat isi dompetnya hampir habis ketika tanggal tua. Kemalasan yang bentuknya “keadaan” (*state*) seperti ini biasanya bersifat sementara (*temporer*).
 3. Kemalasan yang berbentuk “sifat” (*trait*) yang biasanya disebabkan dari kebiasaan-kebiasaan buruk yang dilakukan berulang-ulang dan terakumulasi. Setiap kali mau melakukan apapun yang ada hanya rasa enggan dan berat. Rasa malas seperti ini seolah merupakan bawaan namun ini sebenarnya dibangun oleh diri sendiri. Kebiasaan seperti menunda nunda pekerjaan, memilih untuk tidak melakukan apa-apa alias bersantai, menyerah sebelum memulai, menolak atau menghindar ketika diberi tugas pekerjaan dan tanggungjawab, atau tidak disiplin untuk melakukan secara konsisten apa yang telah menjadi kewajiban, semua itu dapat menjadi bibit subur menciptakan kemalasan. Diri sendiri yang menjadi penyebabnya dan bukan karakteristik yang dibawa dari lahir. Malas yang seperti ini relatif permanen, selama kita tidak mengubahnya maka kemalasan ini bisa abadi bersemayam dalam diri kita.

Jika malas yang timbul hanya sesekali yang dipicu suasana hati yang buruk atau karena memang ada faktor eksternal yang menyebabkan, tentu tidak menjadi masalah asalkan kita bisa kembali melakukan aktivitas-aktivitas sebagaimana yang seharusnya. Namun apabila malas yang datang bertubi-tubi atau beruntun dan bahkan tidak mau menyingkir maka kita perlu mengenalinya untuk kemudian mengatasinya. Karena tidak ada orang yang ingin malas. Ini berarti kemalasan muncul karena ada sesuatu yang menjadi penyebab timbulnya rasa malas. Beberapa hal yang menyebabkan timbulnya rasa malas diantaranya adalah:

1. Sasaran hidup yang kurang/tidak jelas. Ibarat hendak bepergian, seseorang harus punya tujuan yang jelas sehingga ia punya kepastian ketika telah tiba di tempat tujuan. Tidak adanya tujuan atau ada tujuan namun tidak jelas sudah tentu kurang memberi dorongan atau motivasi seseorang untuk mencapainya. Apa yang ingin diraih tidak tahu, tidak ada pengharapan untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan.
2. Filsafat hidup yang negatif. Berkembangnya cara pandang seseorang yang arah dan orientasinya negatif seperti “tidak perlu sekolah tinggi-tinggi karena banyak sarjana juga menganggur”, atau “mengapa saya harus bekerja keras, kan Tuhan sudah mengatur seberapa banyak rizki saya”, akan mudah menarik orang tersebut pada rasa enggan dan berat untuk rajin bersekolah ataupun bekerja. Rasa malas akan makin kuat seiring tertanamnya filsafat hidup yang negatif.
3. Penilaian negatif terhadap diri sendiri. Memberi atribut negatif terhadap diri sendiri berulang kali seperti “saya tidak mampu”, “saya tidak bisa”, “saya bodoh”, dan berbagai atribut negatif lainnya lainnya akan menjerumuskan seseorang pada kemalasan untuk melakukan sesuatu. Tidak ada energi positif yang terbangun, yang muncul justru sebaliknya.

Sudah pasti kemalasan tidak akan mendatangkan keuntungan apapun. Mahasiswa yang malas belajar akan diganjar dengan indeks prestasi yang rendah. Karyawan yang malas tentu tidak akan mendapatkan bonus, promosi atau karir yang bagus. Yang pasti akan datang adalah kerugian. Peluang karir yang bagus hilang, kesempatan mendapat pekerjaan bagus hilang, peluang mendapat penghasilan yang bagus hilang, dan banyak kesempatan dan peluang lainnya tidak akan didapatkan. Pasti kita tidak ingin kehilangan peluang-peluang dan kesempatan-kesempatan yang mungkin hanya akan datang sekali dalam hidup kita. Peluang dan kesempatan bagi kita untuk menjalani kehidupan yang lebih baik.

Yang harus kita lakukan adalah bagaimana agar diri kita tidak terjankit sindrom malas yang dampaknya tidak hanya merugikan diri kita sendiri tetapi juga akan merugikan orang-orang yang kita cintai di sekitar kita seperti orang tua, isteri, suami, dan anak-anak. Untuk itu, mulailah setiap hari-hari Anda dengan rasa syukur. Bersyukur kepada Allah SWT yang telah memberi Anda berbagai rahmat, rizki dan karuniaNya seperti kehidupan disaat bangun

Jika malas yang timbul hanya sesekali yang dipicu suasana hati yang buruk atau karena memang ada faktor eksternal yang menyebabkan, tentu tidak menjadi masalah asalkan kita bisa kembali melakukan aktivitas-aktivitas sebagaimana yang seharusnya. Namun apabila malas yang datang bertubi-tubi atau beruntun dan bahkan tidak mau menyingkir maka kita perlu mengenalinya untuk kemudian mengatasinya.

tidur, kesehatan, kesejahteraan, dan pikiran yang terang. Buang jauh-jauh pikiran dan hal-hal yang menyebabkan Anda tertekan (*stress*). Lakukan afirmasi (*auto suggestion*) positif kepada diri sendiri seperti “saya sangat bahagia”, “saya pasti bisa” atau lainnya untuk membangun energi positif dalam diri. Lakukan pengulangan afirmasi positif ini beberapa kali.

Jangan lupakan bahwa Anda harus punya sasaran atau target dalam menjalani kehidupan. Buat sasaran apa yang hendak Anda raih dalam hidup Anda. Sasaran yang hendak Anda raih dapat dipilah-pilah berupa sasaran jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Durasi waktu bisa Anda tentukan sendiri misalnya jangka pendek berarti kurang dari setahun, jangka menengah antara satu sampai dengan lima tahun, dan lebih dari lima tahun sampai dengan sepuluh atau duapuluh tahun menjadi sasaran jangka panjang. Untuk memudahkan mewujudkannya maka sasaran Anda harus jelas, terukur, bisa dicapai, dan realistis. Untuk membantu Anda mempercepat memperoleh sasaran hidup, tiap malam Anda bisa menyusun jadwal hal-hal yang akan Anda lakukan esok hari. Aktivitas apa saja yang akan Anda lakukan dan siapa orang-orang yang akan Anda hubungi esok hari. Keberhasilan itu dibangun setiap hari, bukan instan atau sim salabim langsung sukses dalam sehari.

Ada pendapat para ahli bahwa *punishment* (hukuman) dan *reward* (hadiah) akan makin menguatkan Anda melawan atau membuang jauh-jauh rasa malas. Anda dapat merancang sendiri apa yang akan Anda terima atau dapatkan sebagai hukuman ketika Anda melakukan hal yang tidak sesuai dengan rencana Anda seperti menunda-nunda pekerjaan, membatalkan rencana, dan lainnya. Hukuman tentunya sesuatu yang bersifat tidak enak atau tidak nyaman bagi Anda. Misalnya Anda harus mengurangi jatah menonton film yang merupakan hobi Anda dari setiap minggu sekali menjadi hanya sekali dalam sebulan. Sedangkan hadiah (*reward*) bisa berupa liburan selama beberapa hari ke destinasi wisata sesuai keinginan dan kemampuan keuangan Anda apabila Anda berhasil memenuhi target-target atau rencana-rencana yang telah Anda tetapkan. Tunggu apa lagi, stop malas dan raih kesempatan hidup yang lebih baik.



Oleh : Annas Wahyu P, M.T.

Implementasi e-government sudah berjalan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah mempunyai Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg), Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai SIMDA, Bagian Organisasi Setda mempunyai Sistem Informasi Anjab, dan masih banyak Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai sistem informasi untuk mendukung bidang kerjanya.

Perancangan sistem informasi di masing-masing OPD didasari dari kebutuhan masing-masing OPD, oleh karena itu dirancang dan dibangun sesuai dengan standarisasi sistem operasi, *database*, *platform* Sistem Informasi sesuai dengan keinginan masing-masing OPD.

Apabila berjalan lancar, dapat memenuhi kebutuhan OPD hingga saatnya timbul kebutuhan yang lebih besar yaitu kebutuhan data/informasi secara lebih luas dengan lingkup kabupaten. Hal ini menimbulkan konsekuensi untuk menggabungkan data dari berbagai sistem informasi yang sudah berjalan di masing-masing OPD.

Fenomena *information islands* terjadi di sini,

yaitu dalam satu organisasi (Pemerintah Kabupaten Cilacap) terdapat banyak database yang terpisah dengan standarisasi sistem operasi, *database* dan *platform* sistem informasi yang berbeda. Tidak mudah untuk menggabungkan data dari sistem informasi seperti ini. Sehingga perlu untuk dicari solusi integrasi data untuk dapat menarik/menggabungkan data/informasi dari beberapa sistem informasi yang sudah berjalan tanpa mengganggu keberlangsungan sistem informasi tersebut.

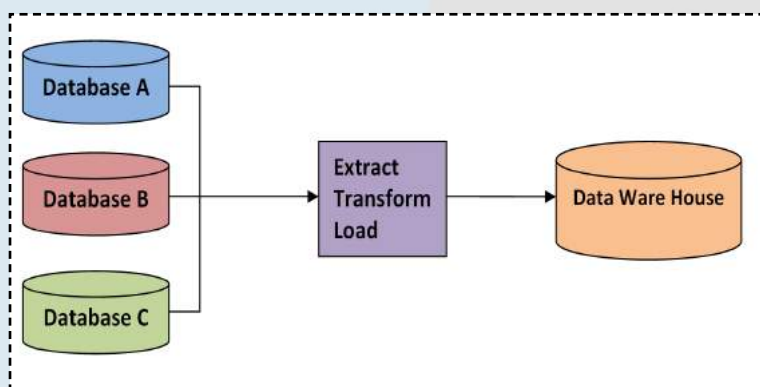
Integrasi adalah suatu proses menggabungkan atau menyatukan data yang berasal dari sumber yang berbeda dan mendukung pengguna untuk melihat kesatuan data^[1]. Menurut Mugi Sugiarto dan Pelita Fajarhati dalam jurnalnya yang berjudul Implementasi Integrasi Data Antar Sistem Informasi untuk Mendukung *Decision Support System*^[2], untuk dapat melakukan proses integrasi data, diperlukan mekanisme kesepakatan antar proses bisnis di setiap unit (OPD) di dalam sebuah organisasi (Pemerintah Kabupaten Cilacap). Diperlukan kesepakatan mekanisme integrasi proses bisnis yang akan memberikan dampak data mana saja yang dapat dipertukarkan.

Ternyata integrasi proses bisnis antar OPD inilah yang menjadi titik kritis integrasi data, poin pentingnya adalah tercapainya kesepakatan antar OPD. Tahapan integrasi proses bisnis sebagai berikut:

1. Analisis Standar Operasional dan Prosedur (SOP)
2. Analisis keterkaitan proses antar OPD
3. Tuangkan proses integrasi ke dalam *work flow*
4. Buat dan dokumentasikan kesepakatan antar OPD

Setelah dicapai kesepakatan proses bisnis, langkah selanjutnya ke hal-hal yang lebih teknis, yaitu:

1. Analisis platform sistem informasi yang digunakan masing-masing OPD
2. Analisis sistem operasi yang digunakan
3. Analisis Database yang digunakan
4. Analisis proses input-output setiap sistem
5. Standarisasi kodifikasi yang dipergunakan bersama



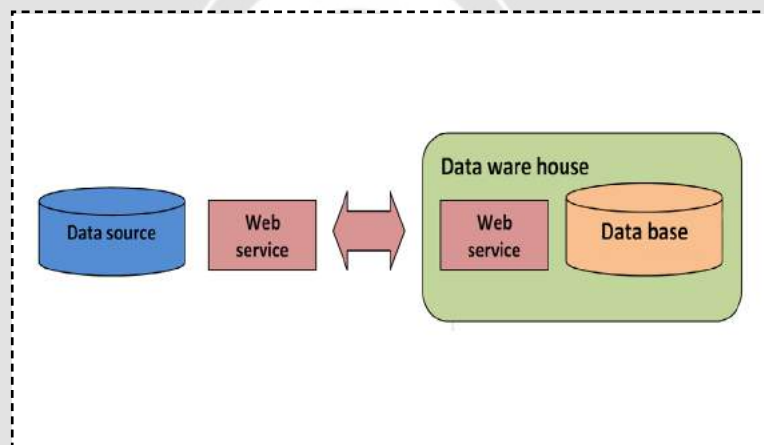
Gambar 1. Skema Data Ware House

Dari skema di atas, proses krusial terjadi pada ETL (Extract, Transform, Load) yang harus mampu menggabungkan data dari sumber yang heterogen untuk dapat dimasukkan ke dalam data ware house tanpa terjadi duplikasi dan redundancy data^[3].

Sebagian besar sistem operasi yang berjalan di Pemerintah Kabupaten Cilacap berbasis web, terdapat alat bantu pertukaran data yang populer yaitu menggunakan *web service*. Dengan *web service* ini, pertukaran data antar database dengan data *warehouse* dapat dilakukan secara *realtime*. *Web service* adalah suatu aplikasi yang didesain untuk mendukung interoperable system yang saling berinteraksi pada jaringan. Aplikasi ini mampu mem-bypass sistem yang berkomunikasi menggunakan *eXtra Markup Language (XML)* sesuai standar *SOAP (Single Object Access Protocol)*.

XML inilah yang menjadi dasar integrasi data antar sistem informasi sehingga perlu dideskripsikan input dan output sistem informasi ke dalam perintah XML. Proses pertukaran data dapat terjadi secara *peer to peer* antar sistem informasi, dengan metode ini, sistem informasi yang membutuhkan data dapat langsung menarik data dari sistem (*database*) sumber.

Kemudian metode tersebut dikembangkan dengan konsep data *ware house* yang menjadi pusat penyimpanan dan pertukaran data, jadi selain pertukaran data dengan *peer to peer*, terdapat juga menggunakan data *ware house* sebagai pusat penyimpanan data (ilustrasi seperti pada gambar. 1) dimana data *ware house* menggunakan konsep *pull dan push* yaitu menarik data dari berbagai sumber data dan mendorong data ke sistem informasi yang membutuhkan data.



Gambar 2. Konsep Web Service Dengan Data Ware House

Keuntungan yang didapat dengan mengimplementasikan konsep ini antara lain:

1. Pertukaran data dapat dilakukan dengan cepat karena sudah mempunyai pusat data
2. Pertukaran data dapat diatur di dalam data *ware house*, hanya data bagi yang berhak saja yang dapat dipertukarkan
3. *Maintenance dan backup* data lebih mudah, karena terpusat
4. Dapat dikembangkan ke arah *single sign on*, sehingga dapat memonitor aktivitas user di berbagai sistem informasi

Dengan adanya sistem informasi yang berjalan di masing-masing OPD yang memenuhi kebutuhan OPD tersebut, dan implementasi data *ware house*, para pengambil kebijakan dapat memperoleh informasi dengan mudah, cepat dan akurat. Inilah pentingnya integrasi data untuk mendukung keputusan yang akan diambil.

Referensi:

1. Maurizio Lenzerini (2002). "Data Integration: A Theoretical Perspective".PODS 2002:233-246
2. Sugiarto, Mugi; Fajarhati, Pelita (2008). "Implementasi Integrasi Data Antar Sistem Informasi Untuk Mendukung Decission Support System". E-Indonesia Initiative 2008 (ell2008)
3. Patrick Ziegler and Klaus R.Dittrich (2004). "Three Decades of Data Integration-All Problem Solved?" WCC 2004:3-12



PENGERAKKAN MASSA DAN PAMERAN TERKAIT KAMPANYE GERMAS KABUPATEN CILACAP 2017

Oleh : Irsyadh Defrin Nugroho

Untuk mewujudkan “Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (Germas)” perlu sebuah kampanye dan sosialisasi agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Kampanye dan sosialisasi ini dibutuhkan dukungan peran dari lintas sektor terkait, komitmen, dan yang terpenting adalah monitoring pelaksanaan Germas.

Dalam kehidupan sehari-hari, praktik hidup sehat merupakan salah satu wujud Revolusi Mental. GERMAS mengajak masyarakat untuk membudayakan hidup sehat, agar mampu mengubah kebiasaan-kebiasaan atau perilaku tidak sehat. Untuk itu, Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap bekerjasama dengan instansi dan berbagai sektor mencanangkan GERMAS pada 31 Juli 2017 di Kabupaten Cilacap yang bertempat di lapangan Krida Nusantara Cilacap Utara. Acara ini dihadiri oleh 1.000 orang dari semua instansi, lintas sektor, organisasi profesi, dan organisasi masyarakat.

Pencanangan GERMAS ditandani dengan pelepasan balon oleh Bupati Cilacap dan peninjauan Bupati di stand-stand pameran terkait kampanye GERMAS. Stan pameran diantaranya stan buah dan sayur, stan cek kesehatan fisik, stan sponsor yang mendukung acara ini. Selain itu, Bupati Cilacap juga ikut serta dalam aktifitas fisik senam bersama dalam acara ini. Secara khusus, GERMAS diharapkan dapat meningkatkan partisipasi dan peran serta masyarakat untuk hidup sehat, meningkatkan produktivitas masyarakat, dan mengurangi beban biaya kesehatan.

Pembangunan kesehatan pada hakekatnya adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa

Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Indonesia sedang mengalami perubahan pola penyakit yang sering disebut transisi epidemiologi yang ditandai dengan meningkatnya kematian dan kesakitan akibat penyakit tidak menular (PTM) seperti stroke, jantung, diabetes dan lain-lain. Dampak meningkatnya kejadian PTM adalah meningkatnya pembiayaan pelayanan kesehatan yang harus ditanggung oleh masyarakat dan pemerintah, menurunnya produktivitas masyarakat, menurunnya daya saing negara yang pada akhirnya mempengaruhi kondisi sosial ekonomi masyarakat itu sendiri.

Permasalahan kesehatan dalam 30 tahun terakhir ditandai dengan terjadi transisi epidemiologi yaitu adanya perubahan pola penyakit terkait dengan perilaku manusia yaitu dari Penyakit Menular menjadi Penyakit Tidak Menular (PTM) yang semakin meningkat seperti Tekanan darah tinggi, Gagal Jantung, Kencing manis, Stroke dan Kanker. Anehnya dari seluruh penduduk yang sakit, 2/3 – nya tidak menyadari/tidak tahu bahwa mereka menderita Penyakit Tidak Menular.

Dalam sambutan, Bupati menyampaikan data Lima besar Penyakit Tidak Menular dengan beban biaya

rawat inap tertinggi dalam miliar adalah penyakit stroke sebesar Rp. 794,08 M, penyakit ginjal sebesar Rp. 750 M, penyakit kencing manis sebesar Rp. 313, 64 M, penyakit kanker sebesar Rp. 313, 09 M dan penyakit jantung sebesar Rp. 1,82 M. Faktor risiko perilaku penyebab terjadinya Penyakit Tidak Menular yang harus diperbaiki diantaranya adalah 26,1% penduduk kurang aktivitas fisik, 36,3% penduduk usia >15 tahun yang merokok dan sebesar 1,9% perempuan usia > 10 tahun, 93,5% penduduk >10 tahun kurang konsumsi buah dan sayur dan 4,6% penduduk >10 th minum minuman beralkohol (4,6%). Kondisi demikian menuntut keseriusan semua pihak untuk berperan menjadi aktor publik dan bekerja sama dan sama-sama bekerja, mengkaji percepatan tindakan dari upaya promotif dan preventif hidup sehat dan penemuan dini terhadap kasus penyakit tidak menular melalui gerakan yang berorientasi pada keterlibatan seluruh elemen bangsa.

Sebagaimana diketahui bahwa dalam rangka mempercepat tindakan dari upaya promotif dan preventif hidup sehat guna meningkatkan produktivitas penduduk dan menurunkan beban biaya pelayanan kesehatan akibat penyakit telah ditetapkan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2017 tentang Gerakan Masyarakat Hidup Sehat.

Gerakan Masyarakat Hidup Sehat atau lebih dikenal dengan istilah GERMAS merupakan tindakan sistematis dan terencana yang dilakukan secara bersama-sama oleh seluruh komponen bangsa dengan kesadaran, kemauan, dan kemampuan berperilaku sehat untuk meningkatkan kualitas hidup.

Instruksi ini ditujukan kepada para Menteri Kabinet Kerja, Kepala Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Direktur Utama Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan, Para Gubernur dan Bupati/Walikota untuk menetapkan kebijakan dan mengambil langkah-langkah sesuai tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing untuk mewujudkan GERMAS melalui:

1. Peningkatan aktivitas fisik.
2. Peningkatan perilaku hidup sehat.
3. Penyediaan pangan sehat dan percepatan perbaikan gizi.
4. Peningkatan percepatan dan deteksi dini penyakit.
5. Peningkatan kualitas lingkungan dan
6. Peningkatan edukasi hidup sehat.
7. Peningkatan jamban sehat.

Di Kabupaten Cilacap ada penambahan 2 materi lokal, yaitu : PSN (Pemberantasan Sarang Nyamuk) dan konsumsi tablet Fe bagi remaja putri.

Adapun prinsip dari “Gerakan Masyarakat Hidup Sehat” adalah kerjasama multi sektor dan pemangku kepentingan, antara sektor kesehatan, akademisi, LSM dan sektor-sektor lainnya; keseimbangan masyarakat, keluarga, dan individu; pemberdayaan masyarakat, khususnya mereka yang mau hidup sehat dan menjadi mitra pengendalian penyakit; penguatan sistem kesehatan, reformasi dan reorientasi pelayanan kesehatan; penguatan siklus hidup; jaminan kesehatan sosial; fokus pada pemerataan penurunan penyakit karena determinan sosial seperti kemiskinan, gender, lingkungan, budaya, tingkat pendidikan, dan kemauan politik.

Tahapan yang sudah dilakukan sebelum acara “Penggerakan Massa dan Pameran terkait Kampanye GERMAS Kabupaten Cilacap 2017”, antara lain rapat koordinasi forum GERMAS yang diadakan di hotel @ Hom Cilacap, pertemuan dengan instansi terkait tentang GERMAS, pertemuan pembahasan panitia GERMAS tingkat Dinas Kesehatan dan tingkat kabupaten dengan melibatkan lintas sektoral terkait, pembentukan panitia di lingkup Dinas Kesehatan dan panitia di lingkup kabupaten. Regulasi yang ada, antara lain Perbub tentang GERMAS, SK Bupati tentang panitia GERMAS dan SK Kepala Dinas tentang panitia GERMAS.





AHLI

Oleh : Pranyata, S.E.

Rasulullah saw bersabda: “Jika amanah telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.” Ada seorang sahabat bertanya, ‘Bagaimana maksud amanah disia-siakan?’ Nabi menjawab, “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.” (HR. Bukhari-6015).

Dalam hadits tersebut Rasulullah menjelaskan bahwa amanah yang disia-siakan adalah menyerahkan urusan kepada orang yang bukan ahlinya. Berarti dalam kasus ini, amanah adalah segala sesuatu yang dibebankan Allah kepada manusia untuk dilaksanakan. Dengan demikian arti amanah itu sangat luas cakupannya, pekerjaan adalah amanah, anak adalah amanah, kekayaan adalah amanah, jabatan adalah amanah, bahkan menikah pun amanah, dan masih banyak lagi.

Siapa yang memegang amanah, maka ia harus ahli di bidang amanah tersebut. Kalau amanah itu berupa jabatan, maka pemegang amanah harus ahli terkait pada tugas dan fungsi jabatan itu. Kalau tidak, berarti akan menuai kehancuran, entah cepat atau lambat. Kalau tidak memiliki keahlian sama sekali, mungkin kehancuran tersebut akan terjadi cepat. Tetapi kalau keahliannya hanya setengah-setengah, bisa jadi kehancuran tersebut akan terjadi pelan-pelan.

Dalam organisasi yang mapan, keahlian dapat diukur. Arti ahli atau pakar adalah seorang yang mempunyai pengetahuan atau kemampuan luas dalam bidang studi tertentu. Ahli dapat diukur dengan parameter riwayat pelatihan, pendidikan, profesi, publikasi, maupun pengalaman seseorang pakar dipercaya memiliki pengetahuan khusus dalam bidangnya, di atas rata-rata orang.

Peter Drucker, salah seorang pakar manajemen mengingatkan akan datangnya era Knowledge Society, dimana modal terbesar untuk memenangkan persaingan bukan lagi bermodal fisik, tetapi bermodalkan kecerdasan. Saat ini kecerdasan menjadi ujung tombak kemajuan organisasi. Banyak perusahaan yang dahulunya berjaya, sekarang mengalami kemunduran karena terlambat mengembangkan ilmu pengetahuan dalam manajemennya. Namun di sisi lain, banyak anak muda karena menguasai ilmu pengetahuan, walaupun dia baru memasuki dunia usaha, mereka memenangkan persaingan.

... banyak orang yang berpengetahuan, namun ia kurang memiliki integritas karena spiritualnya rendah. Sehingga kesuksesan yang telah diraih hancur karena aib yang ia lakukan. Untuk itu, orang yang ahli, selain memiliki riwayat pelatihan, pendidikan, profesi, publikasi, maupun pengalaman yang bagus, juga harus memiliki spiritualitas yang kokoh. Itulah gambaran orang yang memiliki keahlian.

Dalam negara pun demikian. Birokrat selaku pegawai pemerintah harus mempunyai keahlian. Apabila keahliannya rendah atau tidak mempunyai keahlian, nasib bangsa yang akan menjadi korban. Dampak dari birokrat yang tidak ahli di antaranya negara bisa mengalami kemunduran atau perkembangannya lamban.

Misalnya Indonesia. Pada awal tahun 1970-an tingkat pendidikan bangsa Indonesia lebih maju dibanding dengan Malaysia. Saat itu negara Malaysia banyak mendatangkan guru dari Indonesia. Namun saat ini, Malaysia jauh lebih maju dibanding Indonesia dari segi pendidikan, teknologi maupun ekonomi. Berarti ada kesalahan birokrat dalam mengelola negara. Birokrat kurang ahli, sehingga kebijakannya kurang mendorong bangsa untuk melesat maju, sehingga disalip oleh Malaysia.

Benarlah apa yang difirmankan-Nya: “Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.” (QS. 58 al Mujadalah: 11). Janji Allah, bagi orang yang beriman dan berilmu pengetahuan akan ditinggikan derajatnya. Tinggi derajatnya berarti terhormat atau mulia atau sukses. Ilmu pengetahuan lebih berkembang di Malaysia dibanding Indonesia, sehingga ekonomi Malaysia juga lebih berkembang dan sukses.

Untuk mencapai derajat yang tinggi/derajat yang mulia, orang itu selain berpengetahuan juga harus beriman atau memiliki spiritualitas. Spiritual berarti mempunyai ikatan yang lebih kepada hal yang bersifat kerohanian atau kejiwaan dibandingkan hal yang bersifat fisik atau material. Spiritual akan membangun integritas seseorang.

Kelengahan yang terjadi di era saat ini, banyak orang yang berpengetahuan, namun ia kurang memiliki integritas karena spiritualnya rendah. Sehingga kesuksesan yang telah diraih hancur karena aib yang ia lakukan. Untuk itu, orang yang ahli, selain memiliki riwayat pelatihan, pendidikan, profesi, publikasi, maupun pengalaman yang bagus, juga harus memiliki spiritualitas yang kokoh. Itulah gambaran orang yang memiliki keahlian.

NILAI KEINDONESIAAN

Kumpulan Tulisan

Saat ini masyarakat kita mengalami banyak perubahan sebab nilai-nilai global telah masuk ke semua aspek kehidupan dan semakin cepat memarjinalkan nilai-nilai lokal yang sarat dengan muatan kebijaksanaan (local wisdom). Tergerusnya budaya bangsa harus diantisipasi dengan penguatan nilai budaya bangsa atau disebut Nilai Keindonesiaan.

Faktor utama perubahan masyarakat adalah menyusupnya nilai-nilai global yang merasuk ke seluruh aspek kehidupan. Ini secara perlahan memarjinalkan nilai-nilai lokal yang sarat kebijaksanaan. Maka, budaya bangsa yang semakin tergerus harus diantisipasi dengan penguatan nilai-nilai keindonesiaan. Buku ini hasil diskusi berseri. Tujuannya menanamkan dan mengembangkan nilai-nilai keindonesiaan dalam diri rakyat Indonesia. Ketika bangsa menjadikan Pancasila sebagai dasar negara dan falsafah hidup maka nilai keindonesiaan merupakan perisainya. Ini juga berperan sebagai penangkal sisi negatif dan penyerap sisi positif modernisasi serta globalisasi.

Nilai keindonesiaan begitu mendesak untuk diaktualisasikan karena Indonesia berada dalam pusaran perubahan sehingga terjadi

internasionalisasi dan globalisasi. Internasionalisasi berarti suatu dunia, tanpa batas dan penerapan peradaban industrial barat (*a borderless world and the acceptance of western industrial civilization*). Globalisasi membenarkan, rakyat dari seluruh bangsa berpartisipasi secara proaktif dalam kemajuan teknologi-teknologi baru. Mereka bebas memanfaatkan kemampuan teknologi tersebut di mana pun dan kapan pun (hal xix).

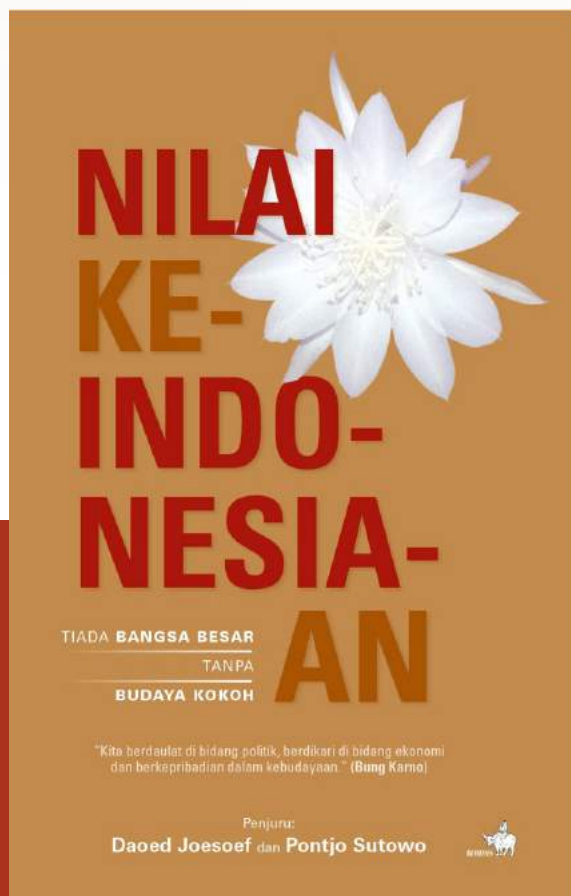
Penanaman nilai keindonesiaan pada hakikatnya pembentukan karakter individu. Generasi muda diharapkan mampu mengapresiasi kearifan budaya lokal dalam menghadapi tantangan masa depan yang semakin kompleks. Tak salah jika Umar bin Khattab berkata, "Didiklah anak-anakmu lebih baik dari pendidikan dirimu karena dia akan hidup di suatu zaman yang lebih sulit."

Perumusan dan penanaman Nilai Keindonesiaan kepada seluruh rakyat Indonesia adalah sebuah keniscayaan. Diskusi panel serial "Membangun Budaya dan Nilai Keindonesiaan" yang diselenggarakan oleh YSNB menyimpulkan bahwa ketika bangsa Indonesia secara bulat mempertahankan Pancasila sebagai dasar negara dan falsafah hidup bangsa Indonesia, maka Nilai Keindonesiaan berperan sebagai perisai-pelindung Pancasila, selain berperan menyerap nilai positif dan meredam nilai negatif dari modernisasi akibat kemajuan zaman.

Hasil rangkaian diskusi panel tersebut telah hadir dalam bentuk buku yang berjudul Nilai Keindonesiaan, Tiada Bangsa Besar Tanpa Budaya Kokoh. Buku ini merupakan bunga rampai pemikiran para tokoh yang mengisi 15 diskusi panel, antara lain Daoed Joesoef, Yudi Latif, Mudji Sutrisno, Sri-Edi Swasono, Sarlito Wirawan, A Dahana, Pontjo Soetowo, Imam Soenario, dan Bagiono Djokosumbogo.

Berdasarkan hasil diskusi panel yang tertuang dalam buku ini, penanaman nilai keindonesiaan bagi warga agar lebih efektif. Salah satunya dengan cara mengefektifkan sistem pendidikan nasional (SPN) yang berperan penting dalam penanaman nilai keindonesiaan kepada peserta didik. SPN meliputi pendidikan formal (sekolah), pelatihan nonformal (kursus atau pelatihan), dan pendidikan informal (keluarga).

Selain jalur pendidikan, penanaman nilai keindonesiaan juga dapat ditempuh melalui komunitas-komunitas masyarakat. Perlu lembaga pengendali untuk mencegah kemungkinan terjadinya multipenyimpangan dalam menafsirkan keindonesiaan. Juga diperlukan suatu gerakan nasional yang masif dan diselenggarakan secara bijak.(Rn)



JUDUL	NILAI KEINDONESIAAN
BERAT	0.5 kg
DIMENSI	15 x 23 cm
ISBN	978-602-412-181-5
PENERBIT	Penerbit Buku Kompas
PENULIS	Kumpulan Tulisan
TANGGAL TERBIT	2017
JUMLAH HALAMAN	388
UKURAN	15 x 23 cm

KARNAVAL PEMBANGUNAN

Kabupaten Cilacap Tahun 2017



BKPPD KABUPATEN CILACAP

Ikut memeriahkan HUT Kemerdekaan RI ke-72
BKPPD Kabupaten Cilacap berperan aktif dalam
Karnaval Pembangunan pada tanggal 23 Agustus 2017.