

MEDIA APARATUR

VOL. 06/MAP 08/2014

Informatif dan Terkini



TPP

Terpasung Besarnya Belanja Pegawai

Tunjangan Kinerja

Mampukah Meningkatkan Kinerja Pegawai

Kesejahteraan PNS

Untuk Meningkatkan Pelayanan Publik

Profil

Muslimun, S.Pd, M.Pd.

Juara 1 Lomba Karya Nobel Tk. Nasional

KESEJAHTERAAN PNS



MEDIA APARATUR, Penanggung Jawab **Drs. HEROE HARJANTO, MM** Redaktur **TOTO WIDIYANTO, S.Psi.** Editor **PRANYATA, SE, MULYOTO, S.Sos, M.Si.** Redaktur Pelaksana **KRISTI MARYUNANI, A.KS** Layout **IRPAN SETIAWAN, A.Md** Fotografer **GATOT FIRMANSYAH, S.Kom,** Distribusi **SUNARTO, S.Sos, SUTRISNO.** Staf Khusus **ANNAS WAHYU PURWANTO, MT, RINA MEDIASWATI, M.PA, FITRI SISWI PRABAWATI, S.Psi, SRI AMRIATUN, S.Sos.**

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

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

PENGANTAR REDAKSI

Assalamualaikum wrwb,

Segala puji kehadiran Allah taala, hanya atas perkenanNya kami dapat menghadirkan kembali bulletin kepegawaian ini ditengah-tengah pembaca. Tidak mudah untuk selalu bisa memunculkan ide dan gagasan, menemukan tema yang menarik dan dapat menginspirasi orang lain. Kendala itulah yang ditemui memasuki tahun ketiga penerbitan bulletin Media Aparatur, sehingga bulletin ini hadir tidak seperti yang dijadwalkan sebelumnya. Namun tekad untuk bisa terus eksis berbagi informasi, menjadi kekuatan untuk mengatasi kendala yang ada.

Pada ketujuh edisi bulletin Media Aparatur yang lalu telah mengangkat tema mengenai hal-hal yang harus dimiliki oleh pegawai. Boleh dikatakan semacam "tuntutan", bahwa pegawai harus profesional, mampu memberikan pelayanan prima, dapat menyajikan laporan keuangan yang benar untuk mencapai opini WTP, dan sebagainya. Pada edisi kali ini kami ingin berbagi informasi tentang hal yang sedikit berbeda. Adanya berita di berbagai media pada awal tahun 2015, tentang penghasilan PNS di beberapa daerah yang akan dinaikkan, memunculkan ide tim redaksi untuk mengulas kesejahteraan PNS dari segi finansial. Pertanyaan yang kemudian muncul adalah mungkinkah penghasilan PNS naik hanya untuk PNS di daerah tertentu saja, bukankah dasar hukum penggajian bagi PNS di seluruh Indonesia masih sama? Apakah alasannya, bagaimana prosesnya, mungkinkah PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap juga akan menikmati hal itu? Untuk menjawab berbagai pertanyaan tersebut, tim redaksi mewawancarai Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian Setda Provinsi Jawa Tengah, **Drs. SUDARYANTO, MSi;** serta Kepala DPPKAD Kabupaten Cilacap, **Drs. FARID MA'RUF, MM.** Hasil wawancaranya mengisi rubrik Topik Utama.

Tulisan lainnya mengenai pengisian/seleksi jabatan secara terbuka. Hal baru yang diamanatkan oleh UU ASN, membuka peluang bagi pegawai untuk bersaing secara sehat dan lebih transparan dalam meningkatkan karirnya. Profil kita kali ini adalah **MUSLIMUN, S.Pd, M.Pd,** yang telah berhasil meraih Juara I Lomba Karya Inobel PTK Sekolah Dasar bagi Kepala Sekolah Tingkat Nasional Tahun 2013. Beliau berbagi kunci sukses untuk meningkatkan kesejahteraan bagi rekan-rekan pendidik. Informasi tentang kasus HIV/AIDS di Kabupaten Cilacap dalam rubrik Kesehatan dan tulisan mengenai *IT Risk Manajemen*, semoga dapat menginspirasi pembaca untuk bersegera mencari solusi terhadap dampak negative yang muncul sebagai akibat dari pesatnya kemajuan teknologi informasi yang sangat berpengaruh dalam segala aspek kehidupan manusia. Sajian lainnya, tulisan dalam rubrik Motivasi dan Renungan, mengajak pembaca untuk meningkatkan kualitas diri.

Kami berharap, tulisan lainnya yang kami sajikan pada edisi kali ini, dapat bermanfaat bagi pembaca. Redaksi masih sangat mengharapkan dukungan dari rekan-rekan PNS pada SKPD lain untuk ikut menyumbangkan artikel/tulisannya, yang dapat disampaikan melalui email redaksi. Kami berterimakasih kepada rekan-rekan PNS yang telah beratensi mengirimkan artikelnya dan atas segala kekurangan yang ada dalam penyajian bulletin Media Aparatur edisi kali ini redaksi mohon maaf yang sebesar-besarnya. Sampai bertemu kembali pada edisi mendatang. Insya Allah.

Wassalamualaikum wrwb.



Kesejahteraan, yang menjadi tema bulletin edisi kali ini, selalu menjadi topik bahasan menarik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Banyak hal yang dapat menjadi alasan mengapa topik kesejahteraan disukai untuk dibicarakan. Jika dahulu kesejahteraan PNS dikaitkan dengan penghasilan atau gaji yang jauh lebih rendah dibandingkan karyawan swasta, sekarang di era reformasi birokrasi, bicara kesejahteraan PNS identik dengan membicarakan remunerasi atau tambahan penghasilan pegawai (TPP). Tentu saja yang paling menarik adalah remunerasi di beberapa kementerian dan lembaga Negara atau TPP di beberapa pemerintah daerah yang angkanya fantastis beberapa kali lipat gaji PNS pada umumnya. Misalnya remunerasi yang diberlakukan di Kementerian Keuangan dan TPP yang diberikan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jaya atau yang masih hangat adalah di Pemprov Jawa Tengah yang baru diberlakukan pada tahun ini.

Bagi PNS yang belum mendapat remunerasi atau TPP, muncul berbagai pertanyaan seperti mengapa ada perbedaan perlakuan dalam hal remunerasi antara PNS daerah dengan PNS pusat? Padahal tuntutan profesionalisme dan pelayanan publik oleh PNS daerah tidak berbeda dengan pusat. Mengapa pemberian TPP tidak ada regulasi yang mengatur agar tidak terjadi kesenjangan yang sangat jauh antara TPP yang diberikan suatu daerah dengan daerah lain.

Kesan adanya ketidakadilan yang ditangkap para PNS tersebut tidaklah salah. Faktanya yang terjadi sampai dengan saat ini adalah bahwa antar kementerian atau lembaga Negara saja ada perbedaan remunerasi. Adanya regulasi berupa Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja PNS masih memunculkan adanya kesan subjektif dalam menentukan besaran remunerasi. Padahal peraturan tersebut bertujuan agar terjadi keseragaman dalam pemberian besaran tunjangan kinerja yang adil sesuai bobot pekerjaan dan tanggungjawab. Bahkan baru-baru ini Direktorat Jendral Pajak pada Kementerian Keuangan mendapat anggaran untuk menambah besaran remunerasi yang menurut media akan menggandakan penghasilan PNSnya menjadi tiga kali lipat lebih besar daripada penghasilan sebelumnya. Itu artinya pegawai terendah pada Ditjen Pajak akan menerima penghasilan dari gaji dan remunerasi lebih dari 10 juta rupiah setiap bulannya. Penghasilan yang berlipat kali dan jauh lebih besar dibanding penghasilan PNS yang sama tingkatannya di



TAJUK

pemerintah daerah yang berkisar 2 juta rupiah per bulan. Alasannya adalah karena pegawai Ditjen Pajak harus bekerja keras memenuhi target pendapatan negara yang semakin tinggi dari pajak. Alasan yang logis namun lebih terasa subyektivitasnya karena tugas pemerintahan lainnyapun juga memiliki bobot tertentu yang layak pula mendapat imbalan (remunerasi).

Lain halnya yang terjadi di daerah, karena belum remunerasi maka daerah memberikan TPP. Sesuai Permendagri 13 tahun 2006 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Permendagri 21 tahun 2011, daerah mempunyai peluang untuk memberikan peningkatan kesejahteraan berupa tambahan penghasilan kepada para PNS di lingkungannya "sesuai kemampuan keuangan daerah". Fenomena yang marak muncul ke permukaan tentu saja besaran atau jumlah TPP yang dibagikan di beberapa daerah. Di sejumlah daerah yang "kaya", yang notabene memiliki pendapatan asli daerah (PAD) yang tinggi sehingga APBD nya pun tinggi, mampu memberikan TPP dengan rupiah yang tidak pernah terbayangkan oleh para PNS sebelumnya.

Sebelum ada TPP, gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya yang diterima setiap bulan seorang pejabat eselon tertinggi di Kabupaten atau Kota tidak lebih dari 10 juta rupiah. Kini TPP yang diterimanya, di luar gaji tentu saja, lebih dari 10 juta rupiah bahkan ada yang sama atau bahkan lebih dari 20 juta rupiah. Pada tingkatan pegawai golongan terendah saja ada yang mendapat TPP sebesar 3 juta rupiah yang artinya lebih besar dari gaji dan tunjangan-tunjangan lain yang diterimanya setiap bulan sebelumnya. Ini tentu saja menjadi dambaan setiap PNS untuk mendapat pemenuhan kebutuhan akan kesejahteraannya.

Bagi beberapa pemerintah daerah yang tidak tergolong "kaya", strategi yang dilakukan adalah dengan mengefektifkan dan mengefisiensikan APBDnya sehingga dapat mengalokasikan dana yang cukup untuk memberikan TPP yang relatif besar kepada PNSnya. Pemkab Solok di Sumatera Barat atau Pemkot Surabaya menjalankan strategi itu. Diantara caranya adalah adanya komitmen dan integritas Bupati atau Walikota bersama-sama jajarannya untuk tidak melakukan praktek-praktek KKN. Juga dalam perencanaan anggaran sesuai kebutuhan riil tanpa *mark up*. Di samping itu, menghapuskan semua honor-honor kegiatan yang selama ini membedakan antara SKPD basah dan kering sehingga semua PNS di semua instansi hanya mendapat gaji dan TPP secara proporsional sesuai bobot pekerjaan dan tanggungjawabnya. Bagi PNS daerah tentu saja kondisi seperti inilah yang

diharapkan karena dirasa memenuhi unsur keadilan.

Berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang kental dengan nuansa reformasi dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian, memunculkan pertanyaan sekaligus harapan bagi PNS umumnya pada pemerintah daerah. Di dalam UU ASN tersebut diatur bahwa di samping gaji yang adil dan layak yang menjamin kesejahteraan PNS, juga mendapat tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Harapan nantinya Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur lebih rinci tentang Penggajian dan tunjangan PNS akan dapat memberikan keadilan dalam hal kesejahteraan bagi PNS di daerah. Namun apakah mungkin yang sudah diberlakukan dan dinikmati PNS pusat khususnya nantinya juga akan diterima PNS daerah?

Terlepas dari itu semua, kerja dan pelayanan profesional oleh birokrasi adalah hal yang utama yang harus menjadi prioritas di saat PNS mendapat remunerasi ataupun TPP. Karena tujuan akhir dari pemberian remunerasi ataupun TPP adalah peningkatan kinerja PNS yang bermuara pada meningkatnya pelayanan publik. (TW)





Topik Utama :

- 6 KESEJAHTERAAN PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK
- 12 TUNJANGAN KINERJA: MAMPUKAH MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
- 18 TPP TERPASUNG BESARNYA BELANJA PEGAWAI

Artikel Kepegawaian :

- 20 TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PADA INSTANSI PEMERINTAH
- 23 PENSIUN PNS

Konsultasi Kepegawaian :

- 45 SEPUTAR PENILAIAN PRESTASI KERJA



Warta:

- 36 GOWES BANGGA MBANGUN DESA BARENG RAMANE
- 38 PELAYANAN TASPEN SEMAKIN MENYENANGKAN
- 39 BIMTEK PENYELESAIAN KASUS-KASUS KEPEGAWAIAN
- 40 PEMBEKALAN PNS MENJELANG PENSIUN
- 41 PENYERAHAN SK KENAIKAN PANGKAT PNS PERIODE 1 APRIL 2015 TEPAT WAKTU

Kesehatan :

- 48 HIV/AIDS DAN SITUASI DI KABUPATEN CILACAP

Profil :

- 28 MUSLIMUN, S.Pd, M.Pd WAHAI GURU, TERUSLAH BELAJAR DAN TAK PERLU MALU BERTANYA

InfoTek :

- 42 MANAJEMEN RESIKO DALAM PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI


Motivasi:

- 34 TERJEBAK ZONA NYAMAN



Renungan :

- 53 SURA DIRO JAYANINGRAT LEBUR DENING PANGASTUTI



Berita mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di beberapa daerah di Indonesia kian marak tersaji dewasa ini. Semangat dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai serta Tunjangan Kinerja tersebut adalah demi peningkatan kesejahteraan PNS sekaligus peningkatan kinerja. Ungkapan “Man behind The Gun” yang memberi makna pentingnya peranan PNS tidak hanya sekedar membangun sarana dan prasarana serta memberikan pelayanan publik, namun lebih penting lagi adalah PNS yang mengoperasikan sarana dan prasarana serta layanan tersebut hendaknya adalah PNS profesional. Perwujudan profesionalisme tak lepas dari keamanan pegawai secara finansial.

KESEJAHTERAAN PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK

“MBOTEN KORUPSI LAN MBOTEN NGADUSI”



PNS Yang Profesional dan Berintegritas

Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian Setda Prop. Jawa Tengah, Drs. Sudaryanto, M.Si mengatakan berdirinya negara ini, seperti tercantum pada alinea keempat Pembukaan UUD Tahun 1945 yaitu membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan tersebut tentu saja dapat dicapai melalui pelayanan aparatur pemerintah yang prima, infrastruktur yang memadai dan lain sebagainya. Pemerintah Propinsi Jawa Tengah sedang berupaya agar pelayanan kedepan kepada masyarakat semakin mudah. Sesuai visi Propinsi Jawa Tengah yaitu "Menuju Jawa Tengah Sejahtera Dan Berdikari" *Mboten Korupsi Mboten Ngapusi* dan tujuh misi yang terdiri dari :

- Misi 1 : Membangun Jawa Tengah Berbasis Trisakti Bung Karno, Berdaulat di Bidang Politik, Berdikari di Bidang Ekonomi, dan Berkepribadian di Bidang Kebudayaan;
- Misi 2 : Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat yang Berkeadilan, Menanggulangi Kemiskinan dan Pengangguran;
- Misi 3 : Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yang Bersih, Jujur dan Transparan, "*Mboten Korupsi Mboten Ngapusi*";
- Misi 4 : Memperkuat Kelembagaan Sosial Masyarakat untuk Meningkatkan Persatuan dan Kesatuan;
- Misi 5 : Memperkuat Partisipasi Masyarakat dalam Pengambilan Keputusan dan Proses Pembangunan yang Menyangkut Hajat Hidup Orang Banyak;
- Misi 6 : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik untuk Memenuhi Kebutuhan Dasar Masyarakat;
- Misi 7 : Meningkatkan Infrastruktur untuk Mempercepat Pembangunan Jawa Tengah yang Berkelanjutan dan Ramah Lingkungan.

Untuk mewujudkan visi misi tersebut, tentunya membutuhkan PNS yang profesional dan berintegritas. Upaya itu dapat dicapai salah satunya dengan cara meningkatkan kesejahteraan PNS sebagai aparatur pemerintah. Seperti diamanatkan pula dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Bab VIII tentang Manajemen ASN, pasal 80 disebutkan selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan itu adalah Tunjangan Kinerja yang dibayarkan sesuai dengan pencapaian kinerja setiap PNS dan Tunjangan Kemahalan yang dibayarkan sesuai tingkat kemahalan indeks harga di daerah.

Dalam penjelasan diungkapkan pula bahwa PNS harus digaji secara layak. Upaya ini dilakukan supaya imbangan antara pekerjaan profesional dan *salary* yang akan diterima dengan maksud supaya tidak terjadi korupsi, kolusi, dan

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di lingkungan Pemerintah Propinsi Jawa Tengah mendorong Tim Media Aparatur untuk mengulik informasi secara mendalam mengenai hal tersebut. Maka pada beberapa waktu lalu TIM MAP mewawancarai Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian Setda Prop. Jawa Tengah, Drs. Sudaryanto, M.Si., Kepala Bagian Kelembagaan Drs. Sancoyo Hadi, M.Si dan Kasubbag. Fasilitasi Kelembagaan Drs. Wisnu Zaroh, M.Si yang menjelaskan kesejahteraan PNS di lingkungan Pemerintah Propinsi Jawa Tengah untuk dapat dijadikan wacana dan kajian sekaligus sebagai upaya *benchmarking* serta *comparison study* bagi Pemerintah Kabupaten Cilacap.



Untuk mewujudkan visi misi tersebut, tentunya membutuhkan PNS yang profesional dan berintegritas. Upaya itu dapat dicapai salah satunya dengan cara meningkatkan kesejahteraan PNS sebagai aparatur pemerintah. Seperti diamanatkan pula dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Bab VIII tentang Manajemen ASN, pasal 80 disebutkan selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan itu adalah Tunjangan Kinerja yang dibayarkan sesuai dengan pencapaian kinerja setiap PNS dan Tunjangan Kemahalan yang dibayarkan sesuai tingkat kemahalan indeks harga di daerah.

nepotisme. Sampai sekarang keinginan untuk memberikan TPP bagi PNS di lingkungan Pemerintah Propinsi Jawa Tengah yang sesuai dengan ketentuan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN yaitu Tunjangan Kinerja (TUKIN), sebenarnya telah dipersiapkan namun belum dapat direalisasikan, sebab Peraturan Pemerintah (PP) sebagai dasar pembayarannya belum terbit. Walhasil bagi Pemerintah Propinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota yang akan memberikan tambahan penghasilan kepada para pegawainya masih menggunakan perhitungan TPP. TPP ini diberikan kepada para pegawai Pemerintah Propinsi atau Pemerintah

Kabupaten/Kota yang telah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tunjangan kinerja tersebut diharapkan mampu meningkatkan kapasitas PNS yang berintegritas dan profesional. *Ojo wegahan, ojo wedi kangelan tur sing temen.* Untuk itu PNS harus netral, bebas dari intervensi politik, bersih dari KKN dan mampu menjalankan pelayanan publik kepada masyarakat serta berguna sebagai perekat persatuan dan kesatuan. Jika paradigma lama yang ada bahwa PNS adalah pihak yang dilayani, maka sekarang adalah pihak yang melayani rakyat, hal ini juga merupakan salah

satu sikap revolusi mental. PNS yang profesional dan berintegritas berkewajiban untuk mengembangkan dirinya dan mempertanggung jawabkan dirinya berdasarkan prinsip merit.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Lebih lanjut Drs. Wisnu Zarah, M.Si dan Drs. Sancoyo Hadi, M.Si menjelaskan, Propinsi Jawa Tengah masih menggunakan istilah TPP dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 43 Tahun 2014 yang merujuk pada Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Karena Tunjangan Kinerja nantinya menggunakan dasar aturan Peraturan Pemerintah (PP), sementara PP tentang penggajian tersebut belum resmi diterbitkan. Ada delapan variabel atau aspek penilaian dalam perhitungan TPP di lingkungan Pemerintah Propinsi Jawa Tengah yaitu :

- 1. Tidak melaksanakan apel pagi dengan ijin;** meliputi 3 kriteria, PNS tidak melaksanakan apel pagi dengan ijin dari 0 s/d 3 hari, 4 s/d 6 hari, dan 7 hari atau lebih dalam satu bulan.
- 2. Hadir terlambat dengan ijin;** meliputi 3 kriteria, PNS hadir terlambat dengan ijin dari 0 s/d 3 hari, 4 s/d 6 hari, dan 7 hari atau lebih dalam satu bulan.



Dalam menentukan Harga Jabatan, Pemerintah Propinsi Jawa Tengah sudah melakukan survey hidup layak PNS dan bukan survey hidup layak buruh. Kalau buruh indikatornya menggunakan Upah Minimum Regional (UMR), kalau PNS menggunakan indikator Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Survey ini bekerja sama dengan pihak ketiga yaitu UKSW (Universitas Kristen Satya Wacana) yang diketuai oleh Dr. Suprpto. Tim ini juga mengundang biro Keuangan Pemerintah Propinsi Jawa Tengah untuk berhitung anggaran dan menyesuaikan dengan kondisi keuangan yang ada.

3. **Pulang lebih cepat dengan ijin;** meliputi 3 kriteria, PNS pulang lebih cepat dengan ijin dari 0 s/d 3 hari, 4 s/d 6 hari, dan 7 hari atau lebih dalam satu bulan.
4. **Tidak masuk kerja dengan ijin;** meliputi 3 kriteria, PNS tidak masuk kerja dengan ijin dari 0 s/d 3 hari, 4 s/d 6 hari, dan 7 hari atau lebih dalam satu bulan.
5. **Tidak melaksanakan apel pagi tanpa ijin;** meliputi 3 kriteria, PNS tidak melaksanakan apel pagi tanpa ijin dari 0 s/d 3 hari, 4 s/d 6 hari, dan 7 hari atau lebih dalam satu bulan.
6. **Hadir terlambat tanpa ijin;** meliputi 3 kriteria, PNS hadir terlambat tanpa ijin dari 0 s/d 3 hari, 4 s/d 6 hari, dan 7 hari atau lebih dalam satu bulan.
7. **Pulang lebih cepat tanpa ijin;** meliputi 3 kriteria, PNS pulang lebih cepat tanpa ijin dari 0 s/d 3 hari, 4 s/d 6 hari, dan 7 hari atau lebih dalam satu bulan.
8. **Tidak masuk kerja tanpa ijin;** meliputi 3 kriteria, PNS tidak masuk kerja tanpa ijin dari 0 s/d 3 hari, 4 s/d 6 hari, dan 7 hari atau lebih dalam satu bulan.

Walaupun masih menggunakan istilah TPP namun dasar pemikirannya menggunakan konsep Tunjangan Kinerja yang diberikan untuk mendorong peningkatan kinerja. Pemberian TPP merupakan persiapan menuju remunerasi PNS. Dalam APBD Jawa Tengah Tahun Anggaran 2015, TPP memiliki dasar hukum Permendagri No 13 Tahun 2006, Permendagri No 59 Tahun 2007, dan Pergub Jawa Tengah No 43 Tahun 2014. Berlaku sejak September Tahun

2014 dianggarkan melalui APBD Perubahan. Dampak yang ditimbulkan pun luar biasa. Contohnya pelaksanaan apel pagi dan siang, semangat dan kedisiplinan pegawai cenderung meningkat Kemudian muncul budaya malu. Pegawai yang sakit dan tadinya cenderung santai, jika kondisi memungkinkan masih berangkat menjalankan tugas, karena merasa malu sudah menerima tunjangan. Pegawai juga bekerja dengan tenang dan fokus tanpa terganggu dengan permasalahan ekonomi keluarga.

Saat ini Pemerintah Propinsi Jawa Tengah telah mempersiapkan variabel penilaian yang ideal karena TPP yang ada masih menggunakan variabel disiplin kerja, sedangkan TPP yang akan datang akan menggunakan variabel Kelas Jabatan. Upaya lainnya meliputi IT yang akan digunakan untuk mengolah hasil prestasi kerja secara *online*. *Hardware*nya disiapkan oleh Dishubkominfo sedangkan programnya disiapkan oleh BKD, karena penilaian prestasi kerja ini tetap menggunakan SKP, dimana kinerja akan *dibreakdown* menjadi bulanan dan harian. Pegawai dapat membuka aplikasi tersebut secara *online* menggunakan *user name* masing-masing. Propinsi Jawa Tengah juga bekerja sama dengan LAN untuk pembuatan aplikasi tersebut. Yang dapat mengakses adalah pegawai yang bersangkutan serta admin. Jika ada pegawai yang tidak mahir berkomputer, dapat dibantu. Laporan milik pelaksana bisa dibuka oleh

atasannya untuk dinilai dan atasannya dapat mengubah penilaian tersebut. Seorang Kabag. bisa melihat laporan milik Kasubbag. dan milik pelaksana yang ada di bawahnya, tetapi Kabag. tidak dapat mengubah penilaian milik pelaksana. Eselon II bisa melihat penilaian eselon III, eselon IV dan pelaksana tetapi hanya bisa mengubah milik eselon III. Penilaian bisa dilakukan kapan saja, malam pun bisa, sepanjang ada koneksi internet untuk membuka aplikasi.

Dalam menentukan Harga Jabatan, Pemerintah Propinsi Jawa Tengah sudah melakukan survey hidup layak PNS dan bukan survey hidup layak buruh. Kalau buruh indikatornya menggunakan Upah Minimum Regional (UMR), kalau PNS menggunakan indikator Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Survey ini bekerja sama dengan pihak ketiga yaitu UKSW (Universitas Kristen Satya Wacana) yang diketuai oleh Dr. Suprpto. Tim ini juga mengundang biro Keuangan Pemerintah Propinsi Jawa Tengah untuk berhitung anggaran dan menyesuaikan dengan kondisi keuangan yang ada. Dari survey tersebut menunjukkan adanya kesenjangan atau bias antara pegawai golongan terendah dengan pegawai golongan tertinggi. Golongan terendah yaitu golongan I dan tertinggi yaitu IV/e. Hasil evaluasi jabatan Pemerintah Propinsi Jawa Tengah didapat kelas jabatan yang terendah adalah Kelas Jabatan 3 dan tertinggi Kelas Jabatan 16.

Terkait dengan manajemen keuangan daerah, Pemerintah Propinsi Jawa Tengah sudah mengacu pada efisiensi dan efektivitas, serta kepatutan dan kewajaran anggaran. Bahwa alokasi anggaran untuk pembangunan infrastruktur, pendidikan, kesehatan dan lainnya sudah terpenuhi. Jadi sisa anggaran yang ada dapat digunakan untuk kesejahteraan pegawai. Kegiatan rutin biaya aparatur Tahun 2015 sebesar 4,2 Triliun, sudah memperhitungkan Tenaga pendidikan menengah yang nantinya masuk ke Pemerintah Propinsi. Tingkat ketergantungan



TOPIK UTAMA

bantuan dari pusat kecil sekali. Penerimaan honor PNS pun sekarang sudah sangat minimal.

Efisiensi juga dilakukan pada anggaran SPPD. Biaya perjalanan dinas *at cost*, semua bukti harus asli. Perhitungannya lebih rinci, harus jelas dan logis. Logis misalnya kegiatan di 35 Kabupaten/ Kota di Jawa Tengah pasti berbeda disesuaikan dengan lokasi dan kebutuhan. Efisiensi sarana prasarana juga dibenahi, lebih baik membeli sarana yang memiliki kualitas bagus, walaupun harganya agak sedikit mahal namun dapat dipakai jangka waktu yang lama.

Pemprop Jateng Menuju Remunerasi PNS

Penyusunan Tunjangan Kinerja Pemerintah Propinsi Jawa Tengah merupakan implementasi remunerasi sesuai amanat UU ASN bahwa penghasilan PNS terdiri dari empat faktor, yaitu gaji, tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan, dan fasilitas. Kedepannya tidak ada tunjangan lain kecuali tunjangan kinerja. Evaluasi jabatan juga telah tersusun. Namun saat ini masih dikonsultasikan ke Kementerian PAN RB mengenai proses persetujuan Kelas Jabatan, karena

Remunerasi adalah sistem penggajian, dimana didalamnya ada komponen gaji, tunjangan kinerja dan fasilitas. Remunerasi merupakan metode peningkatan penghasilan dan kesejahteraan. Hal ini yang kadang jadi salah kaprah karena persepsi pegawai berbeda-beda. Indikator penilaiannya pun hanya melalui Kelas Jabatan. Pada kelas jabatan sudah mencakup tugas dan output yang jelas.



masih ada perbedaan.

Remunerasi adalah sistem penggajian, dimana didalamnya ada komponen gaji, tunjangan kinerja dan fasilitas. Remunerasi merupakan metode peningkatan penghasilan dan kesejahteraan. Hal ini yang kadang jadi salah kaprah karena persepsi pegawai berbeda-beda. Indikator penilaiannya pun hanya melalui Kelas Jabatan. Pada kelas jabatan sudah mencakup tugas dan *output* yang jelas. Permasalahan yang timbul adalah proses mendudukkan seseorang pada kelas jabatan tertentu. Apabila seorang pegawai memenuhi syarat jabatan tertentu dilihat dari pendidikan dan kompetensinya, maka dia berhak untuk menduduki suatu kelas jabatan walaupun masa kerjanya belum lama. Namun, seorang pegawai yang lama, pangkat dan golongan sudah tinggi jika tidak memiliki kompetensi yang diharapkan untuk menduduki suatu jabatan maka dia tidak akan bisa menduduki jabatan tersebut. Inilah yang disebut *talent management*. Tidak berdasarkan masa kerja namun kompetensi.

Hambatan yang terjadi ada pada awal saja, penyesuaian penempatan pegawai dalam jabatan. Kalo sudah *settle* maka hal itu akan berjalan lancar. Dan juga usaha Pemerintah Propinsi Jawa

tengah untuk memberikan pemahaman persepsi kelas jabatan. Persepsi antara bobot tugas dan beban kerja. Beban kerja berkaitan dengan kuantitas kerja. Bobot berhubungan dengan kompetensi, mental dan kapasitas seseorang. Kelas jabatan adalah bobot tugas bukan beban kerja.

Dikatakan lebih lanjut, proses penyusunan kelas jabatan pada evaluasi jabatan ini tergolong rumit. Pemerintah Propinsi Jawa Tengah memiliki tim yang khusus menangani hal ini. Tim dikoordinasi oleh Bagian Kelembagaan Biro Organisasi dan Kepegawaian. Tim ini berjumlah 19 orang dengan narasumber SKPD keseluruhan. Tahap pertama adalah menyusun nama Jabatan Fungsional Umum (JFU). Hal ini sudah diselesaikan karena waktu pada tahun 2013 nama JFU sudah ditetapkan dengan Peraturan Gubernur. Setelah itu pada tahun 2014 dilakukan Evaluasi Jabatan. Tetapi saat divalidasi di Kementerian PAN dan RB masih perlu dikaji kembali. Karena ada beberapa JFU yang dihilangkan, namanya sudah *out of date*. Jabatan itu sudah tidak ada di Menpan, dan sudah dihapus. Misal jika sudah ada nama jabatan "Analisis" maka nama jabatan Pengolah dan Pengumpul dihapus. Padahal Pemerintah Propinsi masih menggunakan itu. Akhirnya



dan Perka BKN No. 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan. Penyesuaian anggaran mengacu Permendagri No. 13 Tahun 2006. Jadi tidak ada yang melanggar aturan. Sehingga pelaksanaan remunerasi tinggal menunggu PP penggajian terbit.

Dari konsultasi tersebut bahkan dijadikan barometer perhitungan penghasilan bagi instansi lain. Pemerintah Propinsi Jawa Tengah bukannya tanpa referensi merumuskan konsep ini, lembaga percontohan yang dianut adalah LAN. Karena instansi tersebut terbaik dalam segi konsep remunerasi dan IT-nya. Jika PP penggajian sudah terbit, maka implementasi remunerasi Pemerintah Propinsi Jawa Tengah sudah siap dilaksanakan, *hardware* maupun *software*nya. Secara garis besar semua sudah siap. Karena Biro Orpeg Pemprop Jateng berperan sebagai penyiap urusan teknis. Maka untuk kebijakan, masih akan tergantung pada keputusan Gubernur. Berbagai implikasi yang diberikan perlu ada pertimbangan dan butuh waktu sosialisasi.

Kesimpulannya, pemberian tunjangan penghasilan pegawai sebenarnya sudah diberikan sejak lama, namun instrumen yang digunakan selalu ditingkatkan dan dievaluasi setiap tahunnya sejalan dengan regulasi aturan yang berlaku sebagai dasar pelaksanaannya. Sesuai dengan tujuan peningkatan kesejahteraan PNS Propinsi Jawa Tengah yaitu PNS Propinsi Jawa Tengah yang sejahtera, *ora korupsi, ora ngapusi, jujur, tangguh* dalam ekonomi tenang dalam bekerja, memiliki tanggungjawab besar terhadap tupoksinya, bekerja sesuai rencana dan pelaksanaan dan tepat guna tepat waktu, aman sekarang dan yang akan datang. Dengan peningkatan kesejahteraan ini PNS Propinsi Jawa Tengah dituntut untuk disiplin dalam tugas dinas sesuai tupoksi, bekerja dengan jelas sesuai dengan SKP yang dibuat, serta memberikan pelayanan masyarakat jelas, mudah dan ramah.

Hambatan yang terjadi ada pada awal saja, penyesuaian penempatan pegawai dalam jabatan. Kalo sudah settle maka hal itu akan berjalan lancar. Dan juga usaha Pemerintah Propinsi Jawa Tengah untuk memberikan pemahaman persepsi kelas jabatan. Persepsi antara bobot tugas dan beban kerja. Beban kerja berkaitan dengan kuantitas kerja. Bobot berhubungan dengan kompetensi, mental dan kapasitas seseorang. Kelas jabatan adalah bobot tugas bukan beban kerja.

Peraturan Gubernur yang memuat JFU itu diubah dan direvisi lagi. Hal tersebut otomatis mengubah lagi Informasi Jabatannya, karena JFUnya sudah berubah total. Setelah penataan nama jabatan JFU sudah selesai, dan penempatan pegawai dalam jabatan juga sudah tertata, maka semua pegawai akan tahu tugas jabatannya masing-masing. Untuk memberikan pembelajaran setiap pegawai bahwa tugasnya sesuai dengan yang di informasi jabatan. Setelah permasalahan tersebut diselesaikan, diajukan ke BKN RI untuk divalidasi dan dievaluasi. Semua tim hadir pada saat validasi selama 6 hari berturut-turut, karena masing-masing bertanggungjawab terhadap SKPDnya. Beberapa bulan kemudian, Kepala Biro Orpeg melanjutkan validasi di Kemenpan RB, disana Dirjen Keuangan juga dihadirkan. Sekarang tinggal menunggu

persetujuan dari Menpan RB.

Semua perumusan dalam konsep perhitungan remunerasi ada dasarnya. Menpan pada awalnya belum sepakat dengan harga jabatan tersebut, namun pada saat pemerintah Propinsi Jawa Tengah mempresentasikan konsep tersebut di Mendagri dan BKN, ternyata perhitungan ini lebih diminati. Konsep Jawa Tengah lebih simpel dan semua perumusan ada dasar aturannya. Perhitungan dengan indikator Kebutuhan Hidup Layak (KHL), merujuk pada aturan Permenaker Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Lalu indikator dan variabel perhitungan selanjutnya sesuai dengan Kelas Jabatan, yang mengacu pada Permenpan No. 34 tahun 2011 tentang Evaluasi Jabatan



TUNJANGAN KINERJA : *Mampukah meningkatkan kinerja pegawai?*

Oleh : NUR ARIDA HENDRAWATI, S.IP, MM
Kasubag Kelembagaan pada Bagian
Organisasi Setda Kabupaten Cilacap

Tunjangan Kinerja..?? Beberapa waktu terakhir ini kita sempat membaca berbagai berita terkait dengan tunjangan kinerja. Yang fantastis adalah tunjangan kinerja di lingkungan Pemerintah DKI Jakarta, bahkan di jajaran Pemerintah Provinsi Jawa Tengah pun sepertinya sudah melakukan perhitungan tambahan penghasilan yang mencapai angka cukup tinggi. Hal itu tentu kita semua menginginkannya bukan? Tunjangan kinerja sepertinya merupakan kejadian yang dinantikan oleh setiap PNS termasuk di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, karena setiap PNS akan menerima tunjangan-tunjangan rutin selain gaji pokok berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaannya.



Apa sebenarnya tunjangan kinerja, dan apakah kita berhak menerimanya?. Sebenarnya tunjangan kinerja itu wajar dan sudah selayaknya diterima oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan berbagai persyaratan yang menyertainya karena memang secara regulatif telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bahkan di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Mendasarkan pada Paragraf 9 Tentang Penggajian dan Tunjangan khususnya Pasal 80 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

- (1) Selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas
- (2) Tunjangan tersebut meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan
- (3) Tunjangan kinerja tersebut dibayarkan sesuai pencapaian kinerja
- (4) Tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing
- (5) Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara
- (6) Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Mencermati uraian tersebut, sesungguhnya memang tunjangan kinerja menjadi bagian dari hak yang diterima oleh PNS sesuai dengan pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh seorang PNS.

Sedangkan menarik benang merah antara tunjangan kinerja dengan pelaksanaan reformasi birokrasi, maka dapat dijelaskan bahwa tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan reformasi birokrasi. Tunjangan kinerja diberikan secara bertahap sesuai kemajuan/keberhasilan/capaian pelaksanaan reformasi birokrasi. Secara garis besar penataan sistem tunjangan kinerja telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik

secara individual tunjangan kinerja pegawai diberikan berdasarkan kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansi. Oleh karena itu, tunjangan kinerja individu pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama Instansi.

Indonesia Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

I. Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Instansi Pemerintah

A. Prinsip Pelaksanaan

Tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Dananya bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian/ Lembaga dan Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan penerimaan yang dihasilkan. Tunjangan kinerja diberikan secara bertahap sesuai kemajuan keberhasilan/capaian pelaksanaan reformasi birokrasi. Sedangkan secara individual tunjangan kinerja pegawai diberikan berdasarkan kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansi. Oleh karena itu, tunjangan kinerja individu pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama Instansi.

Tunjangan kinerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi menggunakan prinsip :

- 1) Efisiensi/ optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian / Lembaga dan atau Pemerintah Daerah;
- 2) *Equal Pay For Equal Work*,

pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja

B. Mekanisme Penetapan Tunjangan Kinerja

Kebijakan dan alokasi anggaran untuk reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja bagi suatu Kementerian/Lembaga harus disetujui oleh Komite Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN) dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR Komisi terkait) serta diajukan melalui Menteri Keuangan Republik Indonesia. Bila suatu Kementerian/Lembaga tidak memerlukan tambahan pagu untuk reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja, namun memerlukan realokasi anggaran, perlu mendapat persetujuan DPR Komisi terkait. Bila suatu Kementerian/ Lembaga memerlukan tambahan pagu untuk reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja, pagu tersebut perlu mendapat persetujuan DPR (Badan Anggaran). Hasil penilaian pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi Kementerian/ Lembaga yang dilakukan Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN) digunakan oleh Menteri Keuangan sebagai bahan pertimbangan dalam perhitungan besaran tunjangan kinerja dalam Rapat KPRBN. Selanjutnya, besaran tunjangan kinerja setelah mendapatkan persetujuan DPR ditetapkan



TOPIK UTAMA

dengan Peraturan Presiden Penetapan tunjangan kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan hasil penilaian pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi Pemerintah Daerah oleh TRBN dengan persetujuan KPRBN.

C. Pemberian Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja dipertimbangkan untuk diberikan setelah dilakukan penilaian terhadap dokumen usulan dan verifikasi lapangan oleh Unit Pelaksana Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN). Hasil penilaian dan verifikasi disampaikan kepada TRBN untuk selanjutnya mendapatkan persetujuan KPRBN. Penetapan pemberian tunjangan kinerja terutama didasarkan pada :

- 1) Kesiapan Kementerian/ Lembaga dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi secara berkesinambungan
- 2) Dampak potensial strategis dari pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian/ Lembaga dan Pemerintah Daerah

D. Pemberian Tambahan/ Pengurangan Anggaran Tunjangan Kinerja

Tambahan/pengurangan tunjangan kinerja (*reward and punishment*) dipertimbangkan untuk diberikan setelah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah oleh Tim Independen. UPRBN memproses hasil monitoring dan evaluasi, serta masukan Tim *Quality Assurance* kemudian disampaikan kepada TRBN untuk selanjutnya

mendapatkan persetujuan KPRBN.

Penetapan pemberian tambahan/pengurangan anggaran tunjangan kinerja terutama didasarkan hasil evaluasi dengan fokus pertimbangan pada :

- 1) Kemajuan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi secara berkesinambungan
- 2) Dampak strategis dari pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian/ Lembaga dan Pemerintah Daerah

II. Faktor Yang Mempengaruhi Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Instansi Pemerintah

Besarnya tunjangan kinerja yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan instansi pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi didasarkan pada faktor-faktor sebagai berikut :

1) Tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi

Pelaksanaan reformasi birokrasi pada suatu instansi pemerintah harus mengacu pada tahapan-tahapan sebagaimana yang sudah digariskan dalam *Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025*.

Dalam rangka memberikan jaminan pelaksanaan reformasi birokrasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dibentuk Tim Reformasi Birokrasi Nasional yang bertugas antara lain untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi. Untuk melaksanakan tugas tersebut dibentuklah Tim Independen dan Tim *Quality Assurance* yang berperan melakukan monitoring dan evaluasi serta memastikan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai dengan *Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025*.

Ruang lingkup kegiatan evaluasi kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat makro meliputi manajemen perubahan, penataan Peraturan Perundang-undangan, penataan dan penguatan organisasi, penataan Tata Laksana, penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, penguatan pengawasan, penguatan Akuntabilitas Kinerja, peningkatan kualitas pelayanan publik, monitoring, evaluasi dan pelaporan. Hasil evaluasi dinyatakan dalam persentasi (%) tingkat Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Instansi (TCPRBI).

2) Nilai dan Kelas Jabatan

Evaluasi jabatan merupakan suatu proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut faktor jabatan. Setiap Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian diharuskan melakukan evaluasi jabatan untuk menyusun peringkat (kelas) jabatan di lingkungannya masing-masing, dengan mendasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 34 Tahun 2011 Tentang Pedoman Evaluasi Jabatan.

Simulasi Penyusunan Nilai dan Kelas Jabatan Di Lingkungan Pemkab Cilacap

No	Kelas Jabatan	Batas Nilai	Nilai Rata-Rata Jabatan	Kenaikan Nilai Dari Nilai Rata-Rata Jabatan di bawahnya	Jabatan
1	16	3605 – 4050	4030	592,5	Sekretaris Daerah
2	15	3155 – 3600	3373,3	420,8	Asisten, Kepala Badan, Direktur RSUD, Kepala Lembaga Lain/ Sekretaris DPRD/Staf Ahli dll



Penetapan tunjangan kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan hasil penilaian pelaksanaan program dan kegiatan reformasi birokrasi Pemerintah Daerah oleh TRBN dengan persetujuan KPRBN.

3	14	2755 – 3150	2952,5	372,5	Dokter Utama/ Asesor Utama dll
4	13	2355 – 2750	2580	415	Kepala Bagian/Direktur RSUD Majenang/ Sekretaris/Wakil Direktur RSUD Cilacap
5	12	2105 – 2350	2165	65	Kepala Bidang/ Kepala Bagian RSUD
6	11	1855 - 2100	2100	335	Kepala Bidang tertentu berdasarkan hasil analisis
7	10	1605 – 1850	1765	310	Sekretaris Kecamatan
8	9	1355 – 1600	1455	195	Kepala Sub Bagian Setda/ Lurah/ Kepala Sub Bagian/ Kepala Seksi/ Kepala UPT Dinas, Badan. Kepala Seksi Kecamatan
9	8	1105 – 1350	1260	370	Kepala Sub Bagian Kecamatan/ Sekretaris Kelurahan/ Kepala Seksi Kelurahan/ Kepala Sub Bagian TU UPT Dinas, Badan/ Kepala TU SMP, SMK, SMA
10	7	855 – 1100	890	200	Analisis, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Penerimaan
11	6	655 – 850	690	70	Pengolah Data, Pengelola, Protokol, Pengadministrasi Keuangan ..dll
12	5	455 – 650	620	170	Pengadministrasi..., Petugas Protokoler (Ajudan) Bupati/ Wakil Bupati, Penerima Tamu, Pemroses, Operator Komputer, Teknisi, Petugas.. dll.
13	4	375 – 450	450	80	Komandan Regu Satpam
14	3	305 – 370	370	125	Caraka/ Pengemudi/ Petugas Keamanan
15	2	245 – 300	245	40	Petugas Binatu
16	1	190 – 240	205	-	Petugas Kebersihan/ Pramu Kantor

Data : Hasil Olahan Tim Bagian Organisasi Setda Kabupaten Cilacap (Belum divalidasi BKN dan Kementerian PAN dan RB RI, digunakan untuk kebutuhan simulasi pada artikel ini)

3) Indeks harga nilai jabatan

Nilai jabatan merupakan akumulasi poin faktor evaluasi jabatan struktural maupun jabatan fungsional yang digunakan untuk menentukan kelas jabatan, sedangkan Indeks Harga Nilai Jabatan (IHNJ) merupakan nilai rupiah yang diberikan untuk setiap nilai jabatan (nilai rata-rata). IHNJ ditetapkan berdasarkan Upah Minimum Regional Provinsi (UMPRP). Apabila kita implementasikan ke dalam penghitungan tunjangan kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, akan digunakan UMK (Upah Minimum Kabupaten) dengan simulasi perhitungan sebagai berikut:

UMK Cilacap Wilayah Barat : Rp. 1.100.000,-

UMK Cilacap Wilayah Timur : Rp. 1.200.000,-

UMK Wilayah Kota : Rp.1.287.000,-

Rata-rata UMK Kab. Cilacap : Rp.1.195.000,-

IHJN = UMK rata-rata di Kabupaten Cilacap / Nilai Rata-Rata Kelas Jabatan Terendah

IHJN = 1.195.667/205 = 5.832,5 (pembulatan 5800)



4) Faktor penyeimbang

Faktor penyeimbang merupakan angka yang digunakan untuk mencari keseimbangan perbandingan tunjangan kinerja PNS kelas tertinggi dengan tunjangan kinerja kelas terendah. Maksud dari ketentuan ini adalah untuk melandaikan perbedaan penghasilan antara PNS yang mempunyai kelas jabatan tertinggi. Sebagai contoh di Kabupaten Cilacap, tunjangan kinerja kelas 1 (nilai terendah) Rp. 1.189.000,- dan tunjangan kinerja kelas 16 (nilai tertinggi) adalah Rp.23.374.000,- Perbandingan tunjangan kinerja PNS kelas terendah dengan kelas tertinggi adalah sebesar 19,66. Dengan memperhitungkan faktor penyeimbang, maka tunjangan kinerja kelas 1 (kelas terendah) adalah Rp.2.021.300,-

- 2) Pegawai instansi yang diberhentikan untuk sementara/ dinonaktifkan
- 3) Pegawai instansi yang diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat
- 4) Pegawai instansi yang diperbantukan / dipekerjakan pada instansi lain di luar lingkungan instansi
- 5) Pegawai instansi yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam beban tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun.

Simulasi Penghitungan Tunjangan Kinerja Menggunakan Faktor Penyeimbang

B. Penambahan Tunjangan Kinerja

Penambahan tunjangan kinerja tetap diberikan kepada pegawai yang dapat

Kelas Jabatan	Batas Nilai	Nilai Rata-Rata Jabatan	Kenaikan Nilai Dari Nilai Rata-Rata Jabatan di bawahnya	Indeks Harga Jabatan Nilai Jabatan (IHNJ) (Rp)	Tunjangan Kinerja Rata-Rata Per Kelas Jabatan Di Kab. Cilacap(Rp)	Faktor Penyeimbang	Tunjangan Kinerja
16	3605 – 4050	4030	592,5	5.800	23.374.000	1	23.374.000
15	3155 – 3600	3373,3	420,8	5.800	20.010.000	1	20.010.000
14	2755 – 3150	2952,5	372,5	5.800	17.124.500	1	17.124.500
13	2355 – 2750	2580	415	5.800	14.964.000	1	14.964.000
12	2105 – 2350	2165	65	5.800	12.557.000	1	12.557.000
11	1855 - 2100	2100	335	5.800	11.368.000	1	11.368.000
10	1605 – 1850	1765	310	5.800	10.237.000	1	10.237.000
9	1355 – 1600	1455	195	5.800	8.308.500	1	8.308.500
8	1105 – 1350	1260	370	5.800	7.308.000	1	7.308.000
7	855 – 1100	890	200	5.800	5.162.000	1,1	5.678.200
6	655 – 850	690	70	5.800	4.002.000	1,2	4.802.400
5	455 – 650	620	170	5.800	3.596.000	1,3	4.674.800
4	375 – 450	450	80	5.800	2.610.000	1,4	3.654.000
3	305 – 370	370	125	5.800	2.146.000	1,5	3.219.000
2	245 – 300	245	40	5.800	1.421.000	1,7	2.415.700
1	190 – 240	205	-	5.800	1.189.000	1,7	2.021.300

III. Pemberian, Penambahan Dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Kepada Pegawai Negeri

A. Pemberian Tunjangan Kinerja

Pemberian tunjangan kinerja untuk setiap jabatan yang ada di lingkungan instansi yang telah mendapatkan tunjangan kinerja reformasi birokrasi harus didasarkan pada Dokumen Berita Acara Hasil Validasi Job Grading yang ditandatangani oleh Deputi SDM Kementerian PAN dan RB , Kepala BKN, dan pejabat lain yang berwenang sesuai ketentuan.

Tunjangan kinerja tidak diberikan kepada :

- 1) Pegawai instansi yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/ jabatan/pekerjaan tertentu pada instansi tersebut

mempertahankan kinerjanya dengan nilai paling rendah adalah **nilai baik**. Jika pegawai mendapatkan nilai kinerja pada tahun berjalan adalah nilai **Sangat (Amat) Baik**, maka pada tahun berikutnya kepada pegawai tersebut diberikan tambahan tunjangan kinerja paling tinggi 50% dari selisih tunjangan kinerja antara kelas jabatan 1 (satu) tingkat di atas kelasnya dengan tunjangan kinerja yang diterimanya.



C. Pengurangan Tunjangan Kinerja

Pengurangan tunjangan kinerja diberlakukan kepada :

- 1) Pegawai yang mendapatkan nilai kinerja dibawah nilai Baik sebagai berikut :
 - a. Pegawai yang nilai kinerjanya pada tahun berjalan adalah nilainya Cukup, maka pada tahun berikutnya diberikan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 25% dari tunjangan kinerja yang diterimanya.
 - b. Pegawai yang nilai kinerjanya pada tahun berjalan adalah nilainya Kurang (Sedang), maka pada tahun berikutnya diberikan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 50% dari tunjangan kinerja yang diterimanya.
 - c. Pegawai yang nilai kinerjanya pada tahun berjalan adalah nilainya Buruk (Kurang), maka pada tahun berikutnya diberikan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 75% dari tunjangan kinerja yang diterimanya.
- 2) Pegawai yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, maka pada bulan berikutnya kepada pegawai tersebut diberikan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 3% untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja dan paling banyak 100% untuk 1 (satu) bulan tidak masuk kerja.
- 3) Pegawai yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka pada bulan berikutnya kepada pegawai tersebut diberikan tunjangan kinerja sebagai berikut :



Keterlambatan	Lama Keterlambatan	Persentase Pengurangan
TL 1	1 menit s.d kurang dari 31 menit	0,5%
TL2	1 menit s.d kurang dari 61 menit	1%
TL3	1 menit s.d kurang dari 91 menit	1,25%
TL4	Lebih dari sama dengan 91 menit atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5%

- 4) Pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, maka pada bulan berikutnya kepada pegawai tersebut diberikan pengurangan tunjangan kinerja sebagai berikut :

Pulang Sebelum Waktunya (PSW)	Lama Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Waktunya	Persentase Pengurangan
PSW 1	1 menit s.d kurang dari 31 menit	0,5%
PSW 2	1 menit s.d kurang dari 61 menit	1%
PSW3	1 menit s.d kurang dari 91 menit	1,25%
PSW4	Lebih dari sama dengan 91 menit atau tidak mengisi daftar hadir pulang kantor	1,5%

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses reformasi birokrasi, dan merupakan **peningkatan kesejahteraan yang berbasis pada peningkatan kinerja** baik kinerja birokrasi secara umum maupun kinerja pegawai secara individu. Sehingga istilah PBSI (Pintar Bodoh Sama Insentifnya) tidak terjadi karena pola pemberian tunjangan kinerja dilakukan secara proporsional berdasarkan kinerja yang telah dicapai. Oleh karena itu, tunjangan kinerja hanya akan efektif jika dilaksanakan bersamaan dengan penerapan manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga ada kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran/target kinerja yang bagaimana yang harus dicapai, dengan demikian setiap pegawai memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula. Demikian pula, pencapaian reformasi birokrasi akan berpengaruh terhadap besar kecilnya tunjangan kinerja kita. **Marilah kita tingkatkan kinerja, tingkatkan pelayanan kepada masyarakat, sebelum kita menuntut peningkatan kesejahteraan.**



TPP TERPASUNG BESARNYA BELANJA PEGAWAI



Sekarang ini gaji dan tunjangan PNS (Pegawai Negeri Sipil) antara pemerintah pusat dan daerah berbeda. Gaji dan tunjangan di antara PNS pada Pemerintah Daerah yang satu dengan Pemerintah Daerah yang lain juga berbeda. Orang terkagum-kagum ketika ada berita bahwa PNS di DKI (Daerah Khusus Ibu Kota) Jakarta melonjak tajam. Konon, di Provinsi Jawa Tengah juga ada kenaikan yang fantastis. Hal ini membuat pegawai di daerah lain bertanya-tanya 'Kapan gaji dan tunjanganku juga naik?'

Untuk mengetahui perbedaan pendapatan PNS ini, Media Aparatur meminta penjelasan kepada Kepala DPPKAD Kabupaten Cilacap Drs. Farid Ma'ruf, MM. Selain itu juga menggali referensi dari beberapa peraturan, ketentuan dan berita yang terkait.

Menjawab rasa penasaran atas perbedaan yang tajam pada pendapatan PNS, Bapak Farid Ma'ruf menjelaskan bahwa Sesuai Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah menyebutkan bahwa "Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan **memperhatikan kemampuan keuangan daerah** dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan", sehingga pengalokasian besaran anggaran untuk pemberian TPP masing-masing daerah sangat tergantung dari kemampuan keuangan daerah itu sendiri.

Dengan penjelasan tersebut ada titik terang. Jadi kata kuncinya adalah kemampuan keuangan daerah. Ini alasan kenapa Pemerintah Provinsi DKI dapat membayar TPP yang tinggi, karena kemampuan keuangannya juga besar. Untuk tahun 2015 ini APBD Pemprov DKI



Kalau ada perbedaan pendapatan PNS tentu ada komponen yang bisa menjadi unsur pembeda. Dalam hal ini Kepala DPPKAD menjelaskan bahwa komponen pendapatan PNS terdiri dari tiga unsur: Gaji dan Tunjangan, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Honorarium Kegiatan. Dengan penjelasan itu, terlihat walaupun gaji PNS itu sama, bisa jadi TPP yang berbeda antar instansi pemerintah.

mencapai lebih dari 69,2 triliun. Jumlah yang sangat besar. Hal ini wajar, karena industrialisasi saat ini menumpuk di Jakarta. Sehingga lebih dari 50 persen uang yang ada di Indonesia beredarnya di Jakarta.

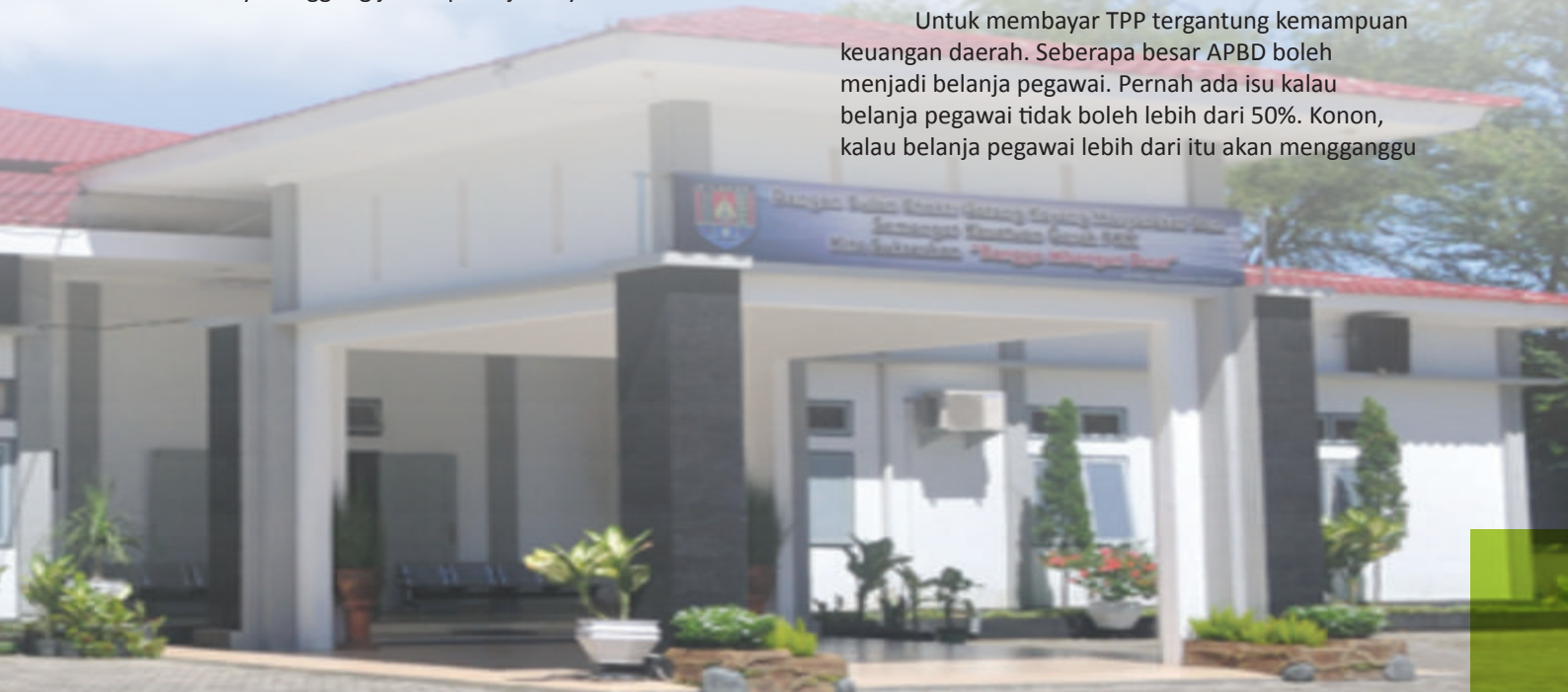
Dalam hal sistem penggajian, Bapak Farid Ma'ruf menjelaskan bahwa sistem penggajian masih Berdasar Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Bahwa sistem penggajian meliputi, *pertama* Sistem Skala Tunggal, yaitu Sistem Penggajian yang memberikan gaji yang sama kepada Pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab pekerjaan.

Kedua, Sistem Skala Ganda yaitu Sistem Penggajian yang menentukan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai, dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya.

Ketiga, selain kedua sistem penggajian tersebut dikenal juga sistem penggajian ketiga yang disebut Sistem Skala Gabungan, yang merupakan perpaduan antara sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Dalam Sistem Skala Gabungan, gaji pokok ditentukan sama bagi Pegawai Negeri yang berpangkat sama, disamping itu diberikan tunjangan kepada Pegawai Negeri yang memikul tanggung jawab yang lebih berat, prestasi yang tinggi atau melakukan pekerjaan yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga secara terus menerus. Untuk Pemerintah Kabupaten Cilacap saat ini menerapkan sistem penggajian dengan **Sistem Skala Ganda**.

Kalau ada perbedaan pendapatan PNS tentu ada komponen yang bisa menjadi unsur pembeda. Dalam hal ini Kepala DPPKAD menjelaskan bahwa komponen pendapatan PNS terdiri dari tiga unsur: Gaji dan Tunjangan, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Honorarium Kegiatan. Dengan penjelasan itu, terlihat walaupun gaji PNS itu sama, bisa jadi TPP yang berbeda antar instansi pemerintah.

Untuk membayar TPP tergantung kemampuan keuangan daerah. Seberapa besar APBD boleh menjadi belanja pegawai. Pernah ada isu kalau belanja pegawai tidak boleh lebih dari 50%. Konon, kalau belanja pegawai lebih dari itu akan mengganggu





Kendala yang lain yaitu bahwa porsi belanja pegawai dari total belanja APBD pada Tahun Anggaran 2015 sudah mencapai angka 56,48%, sehingga apabila Pemerintah Kabupaten Cilacap akan menaikkan TPP maka porsi belanja pegawai terhadap total belanja APBD menjadi semakin besar. Akibat lain yang ditimbulkan yaitu Pemerintah Kabupaten Cilacap akan terkena sanksi moratorium pengangkatan PNS baru.

pembangunan. Namun setelah hal tersebut ditanyakan ke Kepala DPPKAD, beliau memberikan penjelasan bahwa saat ini tidak ada dasar hukum terkait besaran biaya aparatur (belanja pegawai) yang tidak boleh melebihi 50% dari total belanja daerah. Kebijakan bahwa porsi belanja pegawai tidak boleh lebih dari 50% dari total belanja daerah merupakan kebijakan Menpan dalam hal membatasi/moratorium pengangkatan PNS di daerah. Sehingga untuk pemerintah kabupaten/kota yang porsi anggaran belanja pegawainya sudah melebihi 50% dari total belanja daerah tidak diperkenankan/diberhentikan sementara untuk melakukan rekrutmen PNS baru. Dalam draft revisi Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah pada Pasal 95A disebutkan bahwa:

- 1) Dana APBD yang dialokasikan untuk belanja pegawai setinggi-tingginya 50% (lima puluh persen) dari total belanja APBD.
- 2) Dalam hal dana APBD yang dialokasikan untuk belanja pegawai melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah tidak dapat menambah jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah sampai dengan terpenuhinya ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Ketika ditanya apa kendala yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Cilacap apabila akan meningkatkan tambahan penghasilan pegawai? Beliau menjelaskan Kendala utama yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam menaikkan TPP adalah dari sisi kemampuan keuangan daerah. Kendala yang lain yaitu bahwa porsi belanja pegawai dari total belanja APBD

pada Tahun Anggaran 2015 sudah mencapai angka 56,48%, sehingga apabila Pemerintah Kabupaten Cilacap akan menaikkan TPP maka porsi belanja pegawai terhadap total belanja APBD menjadi semakin besar. Akibat lain yang ditimbulkan yaitu Pemerintah Kabupaten Cilacap akan terkena sanksi moratorium pengangkatan PNS baru.

Berkaitan dengan penjelasan Kepala DPPKAD tersebut, apabila dipadukan dengan Lampiran dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Kebijakan Tambahan Alokasi Formasi dan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014, bahwa kebijakan tambahan alokasi formasi CPNS secara instansional menggunakan tiga pola yaitu: *Minus Growth*, *Zero Growth* dan *Growth*.

Minus Growth yaitu alokasi formasi lebih kecil dari jumlah PNS yang pensiun, bagi instansi yang:

- a. Jumlah pegawainya sudah kelebihan hasil analisis beban kerja dibanding pegawai yang ada (*besetting*).
- b. Rasio anggaran belanja pegawai lebih dari 56% dalam APBD bagi Kabupaten/Kota.
- c. Rasio anggaran belanja pegawai lebih dari 30% dalam APBD bagi Provinsi.

Zero Growth yaitu alokasi formasi sama dengan jumlah PNS yang pensiun, bagi instansi yang:

- a. Jumlah pegawai cukup (berdasarkan hasil analisis beban kerja dibanding dengan pegawai yang ada /*besetting*).
- b. Rasio anggaran belanja pegawai antara 40% s/d 56% dalam APBD bagi Kabupaten/Kota.

- c. Rasio anggaran belanja pegawai antara 25% s/d 30% dalam APBD bagi Provinsi.

Growth yaitu alokasi formasi lebih besar dari jumlah PNS yang pensiun, bagi instansi yang:

- a. Jumlah pegawai sangat kurang (berdasarkan hasil analisis beban kerja dibanding dengan pegawai yang ada/*besetting*).
- b. Rasio anggaran belanja pegawai kurang dari 56% dalam APBD bagi Kabupaten/Kota.
- c. Rasio anggaran belanja pegawai kurang dari 30% dalam APBD bagi Provinsi.

Dari penjelasan di atas semakin membuat faham. Kenapa pengadaan CPNS di Kabupaten Cilacap jumlahnya selalu di bawah jumlah PNS yang pensiun, jawabnya karena porsi belanja pegawai dari total belanja APBD Kabupaten Cilacap sudah di atas 50%. Namun ketentuan tersebut dirasa tidak adil. Karena dengan *minus Growth*, Kabupaten Cilacap sekarang ini kekurangan pegawai, terutama guru. Akibatnya banyak sekolah mengangkat guru wiyata bakti.

Kita berharap mudah-mudahan draft revisi Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah pada Pasal 95A tidak disetujui. Kalau draf tersebut disetujui berarti menjadi alamat buruk terhadap kinerja birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Karena saat ini kita masih kekurangan pegawai yang jumlahnya lebih dari 3.000 PNS saja porsi belanja pegawai terhadap APBD sudah 56,48%. Berarti kekurangan PNS tersebut akan melonjak tajam apabila belanja pegawai maksimal hanya 50%.



A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain mengamanatkan bahwa Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dilakukan pada tingkat nasional.

Sedangkan untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan **syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas** serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.



Oleh: Kasidi, S. Sos.
Kasubid Jabatan
BKD Kabupaten Cilacap



TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PADA INSTANSI PEMERINTAH (Berdasarkan PERMENPAN dan RB Nomor 13 Tahun 2014)



ARTIKEL KEPEGAWAIAN

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud disusun Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah adalah ***sebagai pedoman bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama secara terbuka.***

Tujuannya adalah ***terselenggaranya seleksi calon pejabat pimpinan tinggi utama, madya dan pratama yang transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel.***

C. SASARAN

Sasaran disusunnya Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah ini adalah terpilihnya calon pejabat pimpinan tinggi utama, madya dan pratama pada instansi pemerintah pusat dan daerah sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan sistem merit.

D. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah meliputi pengaturan persiapan, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi penyelenggaraan promosi terbuka jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah pusat dan daerah.

E. TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

Dalam melakukan pengisian lowongan jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dilakukan tahapan sebagai berikut :

1. Persiapan

- a. Pembentukan Panitia Seleksi
 - 1) Panitia Seleksi dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di Instansi Pusat dan Instansi Daerah, berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Dalam hal KASN belum terbentuk maka :
 - a) Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Pusat berkoordinasi dengan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
 - b) Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Daerah berkoordinasi dengan Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
 - 2) Panitia Seleksi terdiri atas unsur :
 - a) pejabat terkait dari lingkungan instansi yang bersangkutan;
 - b) pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong;
 - c) akademisi/pakar/profesional.
 - 3) Persyaratan menjadi Panitia Seleksi :

- a) memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang lowong; dan
 - b) memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
- 4) Panitia Seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 orang dan paling banyak 9 orang.
 - 5) Perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal paling banyak 45%.
 - 6) Panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (*assessor*) yang independen dan memiliki pengalaman dalam membantu seleksi Pejabat Pemerintah.
- b. Penyusunan dan Penetapan standar kompetensi jabatan yang lowong.

2. Pelaksanaan

- a. Pengumuman lowongan jabatan
 - 1) Untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi agar diumumkan secara terbuka, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media *on-line*/ internet).
 - 2) Pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kerja sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
 - 3) Pengumuman tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 - a) Pada Instansi Pemerintah Kabupaten/ Kota
 - (1) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat kabupaten/ kota yang bersangkutan, dan/atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
 - (2) pengisian jabatan pimpinan pratama pada Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Dalam pengumuman tersebut harus memuat :
- (1) nama jabatan yang lowong;



- (2) persyaratan administrasi antara lain :
 - (a) surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
 - (b) fotokopi SK kepegangatan dan jabatan yang diduduki;
 - (c) fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar
 - (d) fotokopi SPT tahun terakhir;
 - (e) fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
 - (f) riwayat hidup (CV) lengkap.
 - (3) persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas;
 - (4) batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - (5) tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
 - (6) alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
 - (7) prosedur lain yang diperlukan;
 - (8) persyaratan jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong;
 - (9) pengalaman jabatan terkait dengan jabatan yang akan dilamar minimal 5 tahun;
 - (10) lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
 - (11) pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi atau Ketua Tim Sekretariat Panitia Seleksi atas nama Ketua Panitia Seleksi.
- b. **Seleksi Administrasi**
- 1) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Panitia Seleksi.
 - 2) Penetapan minimal 3 (tiga) calon pejabat pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi.
 - 3) Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing.
 - 4) Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi,

kualifikasi, kepegangatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.

- 5) Dapat Dilakukan secara online bagi pengumuman pelamaran yang dilakukan secara online;
 - 6) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.
- c. **Seleksi Kompetensi**
- Dalam melakukan penilaian Kompetensi Manajerial diperlukan metode :
- 1) untuk jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama, menggunakan metode *assessment center* sesuai kebutuhan masing-masing instansi;
 - 2) untuk daerah yang belum dapat menggunakan metode *assessment center* secara lengkap dapat menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi;
 - 3) standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor;
 - 4) kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi.
- Dalam melakukan penilaian Kompetensi Bidang dengan cara :
- 1) Menggunakan metode tertulis dan wawancara serta metode lainnya;
 - 2) Standar kompetensi Bidang disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.
- d. **Wawancara Akhir**
- 1) Dilakukan oleh Panitia Seleksi
 - 2) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar.
 - 3) Wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku, dan karakter.
 - 4) Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki.
- e. **Penelusuran (Rekam Jejak) Calon**
- 1) Dapat dilakukan melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman untuk melihat kesesuaian dengan jabatan yang dilamar.
 - 2) Menyusun instrumen/ kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur



ARTIKEL KEPEGAWAIAN

- integritasnya.
- 3) Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.
 - 4) Melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya
 - 5) Menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelegen.
 - 6) Melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.
- f. **Hasil Seleksi**
- 1) Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai;
 - 2) Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
 - 3) Panitia Seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - 4) Peringkat nilai yang disampaikan kepada pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia.;
 - 5) Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi pratama (setara dengan eselon IIa dan IIb) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat yang berwenang.
 - 6) Pejabat yang berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Bupati/Walikota).
 - 7) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi kecuali untuk jabatan yang serumpun.
- g. **Tes Kesehatan dan psikologi**
- a. Tes kesehatan dan psikologi dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah dan lembaga psikologi ;
 - b. Peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan dan psikologi.
 - h. **Pembiayaan:**
Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi, agar instansi daerah merencanakan dan menyiapkan anggaran yang diperlukan secara efisien pada APBD masing-masing.
2. **Monitoring dan evaluasi**
- a. Kandidat yang sudah dipilih dan ditetapkan (dilantik) harus diberikan orientasi tugas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat yang berwenang selama 1 (satu) bulan;
 - b. status kepegawaian bagi kandidat yang terpilih berasal dari instansi luar ditetapkan dengan status dipekerjakan sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja;
 - c. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi



secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada:

- 1) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, bagi Instansi Pusat;
- 2) Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, bagi Instansi Daerah.

Pensiun PNS

Oleh: Suranto, S. Sos.

Berdasar Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969, yang dimaksud pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap PNS yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara. Syarat mendasar bagi PNS untuk mendapatkan pensiun adalah PNS tersebut diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Apabila PNS diberhentikan tidak dengan hormat, walaupun syarat lain memenuhi, ia tak berhak atas pensiun.

Syarat lain dimaksud adalah:

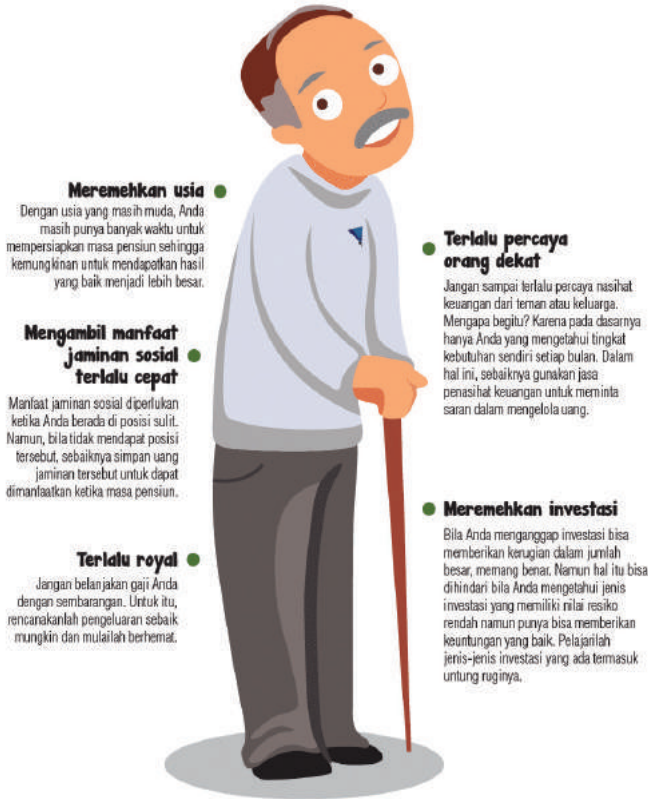
1. Telah mencapai sekurang-kurangnya 50 tahun dan mempunyai masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun, atau
2. Oleh tim penguji kesehatan PNS dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena keadaan jasmani/rohani yang disebabkan oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatan, atau
3. Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 tahun dan oleh Tim Penguji Kesehatan Pegawai Negeri dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena keadaan jasmani/rohannya yang tidak disebabkan oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatannya, atau
4. Diberhentikan dengan hormat sebagai PNS karena sebagai tenaga kelebihan, apabila telah berusia sekurangnya 50 tahun dan memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun.

Besarnya Pensiun Pegawai

Dasar pensiun yang dipakai untuk menentukan besarnya pensiun/pensiun pokok ialah gaji pokok terakhir PNS berdasarkan peraturan gaji yang berlaku. Sedangkan besarnya pensiun pegawai negeri dihitung berdasarkan masa kerja pensiunnya. Setiap satu tahun dihargai 2,5% dari dasar pensiun dan maksimal masa kerja yang digunakan untuk perhitungan



Ayo, Jangan Remehkan Masa Pensiun !



Meremehkan usia

Dengan usia yang masih muda, Anda masih punya banyak waktu untuk mempersiapkan masa pensiun sehingga kemungkinan untuk mendapatkan hasil yang baik menjadi lebih besar.

Mengambil manfaat jaminan sosial terlalu cepat

Manfaat jaminan sosial diperlukan ketika Anda berada di posisi sulit. Namun, bila tidak mendapat posisi tersebut, sebaiknya simpan uang jaminan tersebut untuk dapat dimanfaatkan ketika masa pensiun.

Terlalu royal

Jangan belanjakan gaji Anda dengan sembarangan. Untuk itu, rencanakanlah pengeluaran sebaik mungkin dan mulailah hemat.

Terlalu percaya orang dekat

Jangan sampai terlalu percaya nasihat keuangan dari teman atau keluarga. Mengapa begitu? Karena pada dasarnya hanya Anda yang mengetahui tingkat kebutuhan sendiri setiap bulan. Dalam hal ini, sebaiknya gunakan jasa penasihat keuangan untuk meminta saran dalam mengelola uang.

Meremehkan investasi

Bila Anda menganggap investasi bisa memberikan kerugian dalam jumlah besar, memang benar. Namun hal itu bisa dihindari bila Anda mengetahui jenis investasi yang memiliki nilai resiko rendah namun punya bisa memberikan keuntungan yang baik. Pelajarilah jenis-jenis investasi yang ada termasuk untung ruginya.

pensiun adalah 30 tahun atau maksimal 75%.

Ketentuan lebih lanjut adalah sbb:

1. Pensiun pegawai sebulan sebanyak-banyaknya 75% dan sekurang-kurangnya 40% dari dasar pensiun;
2. Apabila PNS mengalami keuzuran jasmani/rohani oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatannya, maka besarnya pensiun yang diterima adalah 75% dari dasar pensiun.
3. Pensiun pegawai sebulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Besarnya Pensiun Janda/Duda

Yang berhak menerima pensiun janda atau duda, adalah isteri (isteri-isteri) PNS pria, atau suami PNS wanita yang meninggal dunia/ tewas, atau penerima pensiun pegawai negeri yang meninggal dunia dan mereka sebelumnya sudah terdaftar sebagai isteri/suami sah PNS yang bersangkutan. Besarnya Pensiun Janda/Duda adalah 36% dari dasar pensiun, dengan ketentuan:

1. Apabila terdapat lebih dari seorang yang berhak menerima pensiun janda besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing isteri adalah 36% dari dasar pensiun dibagi rata antara isteri-isteri itu.
2. Besarnya pensiun janda/duda dimaksud di atas tidak boleh kurang dari 75% dari gaji pokok terendah menurut peraturan gaji yang berlaku bagi almarhum suami / isterinya.

Besarnya pensiun janda/duda PNS yang tewas adalah 72% dari dasar pensiun, dengan ketentuan :

1. Apabila terdapat lebih dari seorang isteri yang berhak menerima pensiun maka besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing isteri 72% dari dasar pensiun dibagi rata isteri-isteri.
2. Jumlah 72% dari dasar pensiun termaksud di atas, tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut peraturan gaji yang berlaku bagi almarhum suami/isteri.

Pensiun Orang Tua

Apabila seorang PNS/CPNS tewas dan tidak meninggalkan suami/ isteri/anak yang berhak menerima pensiun janda/duda, maka kepada orang tua almarhum diberikan pensiun orang tua yang besarnya 20 % dari pensiun janda/duda. Jika kedua orang tua telah bercerai, maka kepada mereka masing-masing diberikan separoh dari jumlah dimaksud.

Pensiun Anak

Apabila PNS atau penerima pensiun meninggal dunia sedangkan ia tidak mempunyai isteri/suami lagi yang berhak menerima pensiun janda atau duda maka :

- a. Pensiun janda diberikan kepada anak/anak-anaknya, apabila terdapat satu golongan anak yang seayah-seibu;
- b. Satu bagian pensiun janda diberikan kepada masing-masing golongan anak seayah-seibu ;
- c. Pensiun duda diberikan kepada anak.
- d. Apabila PNS pria atau penerima pensiun pria meninggal dunia, sedangkan ia mempunyai isteri (isteri-isteri) yang berhak menerima pensiun janda/bag pensiun janda disamping anak dari isteri yang telah meninggal dunia atau telah cerai, maka bagian pensiun janda diberikan kepada masing-masing isteri dan golongan anak seayah-seibu.
- e. Kepada anak (anak-anak) yang ibu dan ayahnya berkedudukan sebagai PNS dan kedua-duanya meninggal dunia, diberikan



satu pensiun janda, bagian pensiun janda atau duda atas dasar yang lebih menguntungkan.

Anak-anak sebagai mana dimaksud di atas ialah anak yang pada waktu PNS atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia :

- a. Berusia kurang dari 25 tahun.
- b. Tidak mempunyai penghasilan sendiri.
- c. Belum menikah / belum pernah menikah

BERKAS USULAN PENSIUN PNS

1. Pengantar dari SKPD
2. Permohonan dari Ybs.
3. Foto copy SK CPNS
4. Foto copy SK Pangkat terakhir
5. Berkala terakhir
6. Kartu Keluarga (KK)
7. Foto Copy Surat Nikah
8. Foto copy surat kelahiran anak
9. Surat pernyataan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang /berat dalam satu tahun terakhir
10. DP.3 tahun terakhir (SKP)
11. Foto copy KARPEG
12. Pas foto berwarna ukuran 3X 4 = 6 lb.
13. Foto Copy KTP

Keterangan :

Berkas dikirim ke BKD rangkap 2 bendel (semua legalisir)

BERKAS USULAN PENSIUN PNS

1. Permohonan.
2. Surat keterangan kematian.
3. Salinan surat nikah.
4. Daftar susunan keluarga.
5. SK KP terakhir.
6. KGB terakhir.
7. Salinan kelahiran anak.
8. Surat keterangan bahwa anak itu tidak pernah kawin.

Kepala kantor dimana PNS yang meninggal dunia terakhir bekerja, berkewajiban untuk membantu agar pengiriman surat-surat permintaan beserta lampiran-lampirannya termaksud di atas terlaksana selekas mungkin.

Pensiun janda/duda atau bagian pensiun janda diberikan mulai berlaku pada bulan berikutnya PNS atau penerima pensiun pegawai yang bersangkutan meninggal dunia atau mulai bulan berikutnya hak atas pensiun janda/bagian pensiun janda itu diperoleh oleh yang bersangkutan.

Yang berhak menerima pensiun janda atau duda, adalah isteri (isteri-isteri) PNS pria, atau suami PNS wanita yang meninggal dunia/tewas, atau penerima pensiun pegawai negeri yang meninggal dunia dan mereka sebelumnya sudah terdaftar sebagai isteri/suami sah PNS yang bersangkutan. Besarnya Pensiun Janda/Duda adalah 36% dari dasar pensiun





MUSLIMUN, S.Pd, M.Pd, Kepala SDN Glempangpasir 02 UPT Disdikpora Kecamatan Adipala, berhasil menjadi Juara I pada Perlombaan Karya Inobel PTK Sekolah Dasar Tingkat Nasional Tahun 2013 untuk kategori Kepala Sekolah. Karyanya yang merupakan hasil dari pengamatan dan pengalamannya sebagai pendidik selama puluhan tahun, berhasil memenangkan perlombaan karya inobel yang dilaksanakan di Bali, tepatnya pada tanggal 25 Nopember 2013 sampai dengan tanggal 31 Nopember 2013 yang lalu. Meskipun menjadi juara dalam berbagai macam lomba sudah biasa diperolehnya, namun keberhasilannya menjadi juara I dalam Lomba Inobel PTK SD Tingkat Nasional Tahun 2013 tersebut benar-benar merupakan kebanggaan baginya karena dia mampu mengharumkan nama tanah kelahirannya tercinta.

**WAHAI GURU, TERUSLAH BELAJAR DAN
TAK PERLU MALU BERTANYA**



Salah satu upaya pemerintah dalam mendorong motivasi, dedikasi, loyalitas dan profesionalisme guru adalah melalui Lomba Karya Inovasi Pembelajaran (Inobel) Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK). Lomba ini merupakan agenda rutin tahunan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) bagi guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah pada masing-masing tingkatan/jenjang. Mereka ditantang untuk menyusun karya kreatif dan inovatif yang mampu memecahkan masalah dalam proses pembelajaran sesuai dengan tugas dan fungsi guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah guna meningkatkan hasil belajar siswa. Ada tiga jenis karya yang dilombakan yaitu karya inobel membuat/modifikasi alat pembelajaran/peraga/praktikum, karya inobel karya seni dan karya inobel teknologi tepat guna. Melalui lomba tersebut diharapkan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada setiap tingkatan/jenjang dapat menciptakan pembelajaran

yang kreatif dan inovatif, serta berhasil mengembangkan berbagai model pembelajaran yang bermutu.

Guru Berprestasi

Menjadi guru yang professional, bermartabat dan terlindungi adalah cita-cita Bapak Muslimun sejak kecil. Untuk mewujudkan impiannya itu, setelah lulus dari SMP N 1 Kroya, beliau meneruskan ke Sekolah Pendidikan Guru Negeri Cilacap. Lulus dari SPG pada tahun 1980, beliau langsung berkesempatan menjadi CPNS pada SD Impres 3/ 77/ di Glemgangpasir Kec. Adipala. Pada tahun 1984 SD Impres 3/ 77/ di Glemgangpasir berganti nama menjadi SD Negeri Glemgangpasir 05. Menurutnya, menjadi guru tidak mudah karena harus dapat menjaga martabat dan kode etik guru. Tanggungjawabnya pun cukup berat, karena untuk melaksanakan tugasnya

secara professional seorang guru tidak hanya memiliki kemampuan teknis edukatif tetapi juga harus memiliki kepribadian yang dapat menjadi panutan bagi anak didik, keluarga dan masyarakat. Untuk itulah Pak Muslimun mengikuti berbagai diklat, *workshop*, KKG, seminar-seminar dan secara formal melanjutkan pendidikannya pada Program D2 UT UPBJJ Purwokerto, diteruskan ke S1 Psikologi IKIP PGRI Wates Kulon Progo Yogyakarta.

Belajar tiada henti, membaca setiap saat, mendulang prestasi, menjadikan disiplin sebagai kunci sukses, berkarya untuk bangsa dan negara, itulah serangkaian motto hidupnya yang direalisasikan dengan mengikuti berbagai lomba bagi guru baik di tingkat kecamatan, kabupaten maupun tingkat nasional. Beberapa prestasi yang berhasil diraihny antara lain:

1. Juara 1 Guru PMP Tingkat Provinsi Tahun 1984
2. Juara 2 Guru Teladan Tingkat Kecamatan Adipala Tahun 1992
3. Juara 2 Guru Teladan Tingkat Kecamatan Adipala Tahun 1998
4. Juara 2 Guru Teladan Tingkat Kecamatan Adipala Tahun 2002
5. Juara 1 Guru Berprestasi Tingkat Dabin 2 Tahun 2005
6. Juara 2 Guru Berprestasi Tingkat Kecamatan Adipala Tahun 2005
7. Rangking 1 Portofolio sertifikasi Guru Tingkat Provinsi Jawa Tengah Angkatan ke dua di UNY Yogyakarta.

Meskipun sudah menjadi juara, tak menjadikannya berpuas diri. Hal itu justru memicu keinginannya untuk terus mengasah ketrampilan, menambah wawasan dan menggali potensi dirinya lebih dalam lagi melalui upaya-upaya pengembangan profesi. Menulis berbagai makalah, karya ilmiah, karya tulis, artikel ilmiah, cerita/fiksi maupun mengadakan penelitian di bidang pendidikan dilakukannya pada setiap kesempatan. Beliau berharap hasilnya dapat bermanfaat bukan hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga bagi orang lain terutama

BIODATA

Nama : Muslimun, S.Pd, M.Pd.
 NIP : 19580717 198012 1 002
 Tempat tgl lahir : Cilacap, 17 Juli 1958.
 Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda (IV/c)
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Status : Kawin
 Istri : Siti Khasanah
 Anak : 1. Gung Setyo Mustiyanto
 2. Rini Mustiyanti, S.PD
 3. Maya Maharatna, SH
 Alamat : Jl. Bolot 194 RT.03/RW.05 Pasar Manis,
 Glemgangpasir, Kec. Adipala, Kab. Cilacap,

RIWAYAT PENDIDIKAN :

1. SDN 01 Pedasong
2. PGANU Maos
3. SMPN 1 Kroya
4. SPGN Cilacap
5. D2 UT UPBJJ Purwokerto
6. S1 Psikologi (PPB), IKIP PGRI Wates
7. S2 Magister Pengkajian Bahasa, UMS Surakarta

RIWAYAT PEKERJAAN :

1. Guru SDN Glemgangpasir 05 Kec. Adipala, 01-12-1980 s/d 03-12-2006 (26 th)
2. Kepala Sekolah SDN Glemgangpasir 05 Kec. Adipala, 04-12-2006 s/d 24-12-2013 (8th)
3. Kepala Sekolah SD Welahan 03 Kec. Adipala, 25-12-2013 s/d 12-04-2014 (8 bln)
4. Kepala Sekolah SDN Glemgangpasir 02 Kec. Adipala, 25-08-2014 s/d sekarang



bagi rekan-rekan seprofesinya.

Perjuangan sebagai Kepala Sekolah

Setelah 26 tahun menjadi guru SD, pada tahun 2006 Pak Muslimun diberi tugas sebagai Kepala Sekolah di SDN Glemgangpasir 05. Saat itu, keadaan sekolah cukup memprihatinkan karena 2 unit ruang kelas sudah rusak berat, 1 unit ruangan bahkan harus ditopang memakai kayu, sedangkan ruang kantor ambruk terkena angin. Kondisi tersebut membuat Pak Muslimun merasa tertantang untuk mengubahnya menjadi jauh lebih baik dan layak bagi proses pembelajaran. Melalui proposal yang diajukannya, pada tahun 2007 mendapat DAK untuk pembangunan 3 lokal. Tak hanya itu, beliau juga menggalang swadaya masyarakat sehingga dengan swadaya masyarakat mampu membangun 1 lokal.

Tantangan kembali dihadapinya ketika pada tahun 2008 terdapat 1 unit ruang kelas terkena musibah dan tidak dapat digunakan. Siswa terpaksa mengikuti kegiatan belajar mengajar (KBM) di rumah warga, padahal jumlah siswa juga bertambah banyak. Untuk itu beliau kembali mengajukan proposal pembangunan ruangan kelas. Gayungpun bersambut, Kementerian Pendidikan Nasional memberikan dana rehabilitasi untuk 2 lokal. Pada tahun 2010, bersama-sama masyarakat berhasil membangun ruang aula 1 lokal, sedangkan ruang perpustakaan dibangun menggunakan anggaran DAK Perpustakaan.

Keberhasilan perjuangan Pak Muslimun sebagai kepala sekolah tidak hanya dalam hal pembangunan gedung sekolah saja. Selama 7 tahun memimpin SD Glemgangpasir 05, beliau juga berhasil mengantarkan anak didiknya berprestasi dengan menjuarai berbagai lomba. Sebagai buktinya, tidak kurang dari 200 buah piala berhasil diperoleh siswa-siswinya dan kini terpajang rapi di lemari sekolah. Selain siswa-siswinya, Pak Muslimun berhasil menjuarai beberapa lomba kepala sekolah berprestasi, yaitu :

1. Juara 1 Kepala Sekolah Berprestasi Tingkat Kecamatan Adipala Tahun 2009;
2. Juara 3 Kepala Sekolah Berprestasi Tingkat kabupaten Cilacap Tahun 2009;
3. Juara 1 Kepala Sekolah Berprestasi Tingkat Kecamatan Adipala Tahun 2010;
4. Juara 3 Kepala Sekolah Berprestasi Tingkat Kabupaten Cilacap Tahun 2010;
5. Juara 1 Kepala Sekolah Berprestasi Tingkat Kecamatan Adipala Tahun 2013;
6. Juara 2 Kepala Sekolah Berprestasi Tingkat Kabupaten Cilacap Tahun 2013;

Guna meningkatkan ilmu dan wawasannya, serta dalam rangka mengikuti perkembangan dunia pendidikan yang semakin lama semakin maju pesat, Pak Muslimun meneruskan pendidikan pada program S2 Magister Pengkajian Bahasa di UMS Surakarta. Pendidikan pasca sarjananya tersebut berhasil diselesaikan pada tahun 2010. Menurutnya, Kepala Sekolah merupakan ujung tombak yang bertanggung jawab dalam mengelola pendidikan dan

dituntut untuk mampu melakukan berbagai upaya guna meningkatkan mutu pendidikan Nasional sesuai dengan amanat di UUD 1945, UURI No. 20 Th 2003 Tentang Standar Nasional Pendidikan dan Permendiknas yang berisi 8 Standar Nasional Pendidikan. Sehingga idealnya seorang kepala sekolah harus mempunyai 4 kompetensi yaitu kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial dan professional.

Pada tahun 2013 Pak Muslimun dipindahtugaskan ke SDN Welahan 03. Pada saat itu, SDN Welahan 03 hanya memiliki 47 siswa kelas I – VI. Setelah kedatangan beliau, SDN Welahan 03 berhasil mendapat 22 orang siswa kelas I. Namun pada bulan Agustus 2014 beliau dipindahtugaskan kembali, yaitu sebagai kepala sekolah di SDN Glemgangpasir 02 Adipala.

Keikutsertaan dalam Lomba Karya Inobel

Sesuai dengan motto dan visi hidupnya serta didorong keinginan untuk menguji kemampuannya di tingkat nasional, pada pertengahan tahun 2013 beliau mengikuti Lomba Karya Inovasi Pembelajaran (Inobel) PTK Sekolah Dasar Tingkat Nasional. Salah satu ketentuan lomba adalah karya inovatif yang diajukan harus disusun sesuai dengan tugas pokoknya sebagai kepala sekolah. Untuk memenuhi ketentuan itu, Pak Muslimun memilih karya inovatif yang berkaitan dengan supervisi akademik. Adapun judul naskah karya inovatifnya adalah “Pengembangan Teknik Supervisi **CoCaCoLa** untuk Meningkatkan Kompetensi Menyusun RPP Berkarakter dan Pengaplikasiannya dalam Pembelajaran **PAIKEM** di SD Glemgangpasir 05 Adipala Cilacap. Latar belakang pemilihan masalah tersebut berdasarkan pengamatan dan pengalamannya selama berkecimpung di dunia pendidikan, baik sebagai guru maupun sebagai kepala sekolah. Menurut beliau, selama ini sering ditemui :

- Belum semua guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester;
- RPP yang dibuat oleh guru belum mencerminkan RPP berkarakter;
- Kegiatan belajar mengajar (KBM) yang dilaksanakan belum sesuai dengan RPP yang sudah disusun;
- KBM yang dilaksanakan guru masih monoton, belum mencerminkan PAIKEM (Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Edukatif dan Menyenangkan);
- Instrument supervisi masih manual, kurang memanfaatkan teknologi informasi;
- Buku panduan supervisi akademik yang diterbitkan oleh Dirjen Peningkatan Mutu PTK, Kementerian Pendidikan Nasional pada tahun 2010 sebagai pedoman bagi kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi kepada guru, masih memiliki beberapa kelemahan yaitu kurang praktis, obyektif dan kurang realistis, sehingga perlu disempurnakan agar lebih mudah digunakan.

Untuk mengatasi kondisi tersebut, dalam karya inovatifnya Pak Muslimun menyusun dua rancangan inovasi proses pembelajaran yaitu :

1. Teknik supervisi *CoCaCoLa*;

2. Pengembangan instrument supervisi melalui aplikasi berbasis *Excel* yang berisi *software* penilaian RPP dan *software* penilaian KBM.

Teknik supervisi *CoCaCoLa* terdiri dari empat tahap kegiatan. Istilah *CoCaCoLa* diambil dari akronim nama tahap kegiatan tersebut, yaitu Contoh, Catat, Cocokan dan Latihan. Penjelasan dari teknik supervisi *CoCaCoLa* adalah sebagai berikut :

- **Co, Contoh**
Kepala sekolah memberikan contoh kepada guru-guru tentang RPP berkarakter, yang diambilkan dari dokumen kepala sekolah selaku supervisor. Dalam kegiatan ini Pak Muslimun menggunakan video-video pembelajaran yang bernuansa PAIKEM.
- **Ca, Cari**
Berisi kegiatan mencari bagian-bagian RPP yang belum sesuai, sehingga guru menemukan sendiri kekurangannya. Untuk menyempurnakan RPPnya, Kepala Sekolah mengajak guru-guru untuk mencari sumber/ bahan rujukan, misalnya: buku referensi, buku karakter bangsa ataupun dari internet.
- **Co, Cocokan**
Merupakan kegiatan mencocokkan apakah isi RPP sudah diintegrasikan dengan pendidikan karakter ataukah belum. Dalam kegiatan ini kepala sekolah bersama-sama dengan para guru mencocokkan kesesuaian antara instrument-instrumen alat ukur dengan rincian dalam penilaian *Excel*.
- **La, Latihan**
Kepala Sekolah mengajak guru untuk menyusun RPP yang diintegrasikan dengan pendidikan karakter bangsa, diikuti dengan kegiatan mempratekkan RPP tersebut dalam KBM di kelas dalam nuansa pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, edukatif dan menyenangkan (PAIKEM).

Pengembangan instrument supervise melalui rancangan aplikasi berbasis *Excel* yang berisi *software* penilaian RPP dan *software* penilaian KBM, dilakukan dengan menelaah contoh instrumen supervisi akademik yang terdapat dalam buku “Supervisi Akademik” terbitan Dirjen PMPTK tahun 2010. Setelah ditelaah kemudian di ambil bagian-bagiannya yaitu menelaah bagian komponen RPP dan KBM. Hasil telaahan dibuat konsep instrument alat ukur yang lebih rinci dalam program *Excel*.

Sebelum dipresentasikan di hadapan para juri lomba, Pak Muslimun telah mempraktekkan karya inobelnya tersebut khususnya di SDN Glempangpasir 05 Adipala. Berdasarkan penelitiannya, dari

Co Kegiatan Pemberian Contoh



Kepala Sekolah sedang memberikan contoh RPP berkarakter

Ca Kegiatan Pencarian



Guru Sedang mencari Indikator Nilai-Nilai Karakter Guru Lain yang kurang Tepat

Co Kegiatan Mencocokkan



Guru Sedang mencocokkan Indikator Nilai-Nilai Karakter dalam Draft RPP dan Mencocokkan Format Penilaian RPP

La Kegiatan Latihan



Kepala sekolah Memberikan latihan menyusun RPP Berkarakter kepada guru dalam 1 Dabin



Meskipun sudah menjadi juara, tak menjadikannya berpuas diri. Hal itu justru memicu keinginannya untuk terus mengasah ketrampilan, menambah wawasan dan menggali potensi dirinya lebih dalam lagi melalui upaya-upaya pengembangan profesi. Beliau berharap hasilnya dapat bermanfaat bukan hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga bagi orang lain terutama bagi rekan-rekan seprofesinya.

hasil mempraktekan teknik supervisi *CoCaCoLa* dan pengaplikasiannya dalam pembelajaran bernuansa PAIKEM, terbukti bahwa :

1. Teknik *CoCaCoLa* dapat memberi motivasi dan inspirasi terhadap guru. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya pembuatan RPP berkarakter dan pengaplikasian RPP dalam PAIKEM.
2. Aplikasi Supervisi Excel memberi dampak :
 - Guru lebih paham terhadap alat ukur setiap komponen RPP maupun KBM;
 - Proses penilaian/supervisi menjadi lebih efektif dan efisien, serta hasilnya langsung dapat diketahui;
 - Kepala sekolah lebih mudah dan praktis dalam menilai kinerja guru. Software aplikasi supervisi berbasis excel ini dapat digunakan sebagai salah satu piranti lunak untuk menilai kinerja guru oleh Kepala Sekolah SD, SMP maupun SMA, guru senior di sekolah maupun Asesor PKG.
3. PAIKEM merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran. Pembelajaran yang menyenangkan akan memberikan dampak guru berhasil dalam memberikan materi, dan murid-murid merasa tidak jenuh sehingga dapat menerima dan menyerap ilmu yang diberikan oleh guru.

Pada bulan Nopember 2013 Pak Muslimun berangkat ke Bali untuk mengikuti uji karya inobelnya bersama dengan Bp. Suswandi, S.Pd, M.Pd, guru

SD Kutawaru 04, juga sebagai peserta lomba karya inobel PTK SD dari kategori guru. Para peserta memaparkan karya inovatifnya melalui presentasi dihadapan para juri. Tim Juri lomba berasal dari Pusat Pengembangan dan Peberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Pusat, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP), Widyaiswara dan Direktorat Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar. Komponen penilaian meliputi nilai karya inovasi pembelajaran, presentasi dan tes kreativitas. Nilai karya inovatif didasarkan pada keaslian, gagasan atau karyanya merupakan sesuatu hal yang diperlukan, bersifat ilmiah dan konsisten. Dari 99 peserta yang mempresentasikan karyanya di hadapan dewan juri, Pak Muslimun berhasil memperoleh Juara I Karya Inobel PTK SD Tingkat Nasional untuk kategori Kepala Sekolah.

Haru dan bangga, itulah yang dirasakan beliau ketika namanya disebut sebagai juara I. Haru karena tidak menyangka dirinya akan berhasil bersaing di tingkat nasional, bangga karena berhasil mengharumkan nama Cilacap di event nasional. Perasaan bahagia itu bertambah manakala tim juri mengumumkan bahwa Bp. Suswandi juga berhasil memperoleh Juara II Karya Inobel PTK SD untuk kategori guru. Sebagai juara I, beliau mendapatkan hadiah total senilai kurang lebih 40 juta rupiah. Hal tersebut menambah keyakinannya, bahwa disiplin dan kerja keras adalah

kunci kesuksesan. Pada saat penutupan lomba, Pak Muslimun diminta untuk mempresentasikan karya inobelnya dihadapan para pejabat dan seluruh pesrta.

Guru Harus Selalu Belajar

Setelah karya inobelnya berhasil menjadi juara I, Pak Muslimun mensosialisasikan karya inovatifnya kepada kepala sekolah di tingkat dabin. Beliau berharap, karyanya dapat dimanfaatkan oleh para kepala sekolah di semua tingkatan/jenjang. Menurutnya, pengembangan teknik supervisi *CoCaCoLa* dan pengembangan instrumen penilaian RPP dan KBM dalam *software excel* memang diciptakan untuk memudahkan para kepala sekolah dalam menilai kinerja guru. Jika karyanya dapat bermanfaat bagi orang lain, hal itu merupakan kepuasan tersendiri dibandingkan dengan sejumlah hadiah yang diterima dari juri.

Lebih lanjut Pak Muslimun menuturkan bahwa seorang guru tidak boleh berhenti belajar, karena guru adalah tempat murid bertanya. Guru harus rajin membaca agar pengetahuannya makin bertambah, mengikuti setiap perkembangan di masyarakat baik mengenai ilmu pengetahuan ataupun teknologi informasi. Beliau mengamati kehidupan guru sekarang jauh lebih baik dibandingkan kondisi guru pada tahun 1980an. Saat itu, gaji guru dirasakan kurang untuk mencukupi kebutuhan satu bulan. Sekarang gaji guru sudah jauh lebih baik, bahkan dengan adanya tunjangan Profesi Pendidik, kesejahteraan guru lebih dari cukup. Kepada rekan seprofesinya beliau menghimbau agar terus berkarya, jangan berdiam diri dan selalu berupaya mengembangkan potensinya. Terutama bagi PNS guru yang sudah menduduki golongan IV/a. Jika ingin mengubah keadaan, mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik, harus berupaya untuk bisa naik ke IV/b. Tidak ada yang sulit, jika kita mau berusaha. Guru tidak perlu malu untuk bertanya, jika memang ada hal yang tidak diketahui. Disiplin dan selalu memanfaatkan waktu luang untuk menambah pengetahuan adalah kunci kesuksesan.



APLIKASI PENDIDIKAN KARAKTER DALAM PAIKEM

PEMBELAJARAN AKTIF



PEMBELAJARAN INOVATIF



PEMBELAJARAN KREATIF



PEMBELAJARAN EFEKTIF



PEMBELAJARAN MENYENANGKAN



PAIKEM merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran. Pembelajaran yang menyenangkan akan memberikan dampak guru berhasil dalam memberikan materi, dan murid-murid merasa tidak jenuh sehingga dapat menerima dan menyerap ilmu yang diberikan oleh guru



TERJEBAK ZONA

Oleh: Fitri Siswi Prabawati, S.Psi.

Terkadang tanpa disadari telah bertahun-tahun kita melakukan rutinitas dalam bekerja. Dari rutinitas berangkat kerja, menyelesaikan tugas/pekerjaan ataupun rutinitas pulang kerja. Rutinitas pekerjaan yang biasa kita lakukan mempengaruhi perilaku kita dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada awal pertama kita bekerja, kita diwajibkan untuk belajar dan banyak bertanya kepada atasan, rekan kerja dan juga banyak membaca aturan-aturan yang berlaku yang berkaitan dengan bidang tugas kita. Keingintahuan kita saat itu tergolong tinggi. Sebagai orang baru kita ingin melakukan pekerjaan dengan baik dan demikian juga dengan hasil kerja kita harus baik tentunya.

Setelah dirasa bisa dan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan kita yang hampir sama setiap harinya, lama kelamaan kita terjebak dalam rutinitas yang itu-itu saja. Pekerjaan "A" selalu di selesaikan dengan cara "B" yang merupakan cara penyelesaian yang turun temurun warisan dari rekan kerja yang lebih senior. Kita

telah berada di zona nyaman kita (comfort zone) sehingga cukup berpuas diri dengan cara "B" tanpa mencoba mencari cara "C" atau cara "D" yang mungkin lebih sesuai dan lebih simpel untuk menyelesaikan pekerjaan "A".

Biasanya untuk beberapa pegawai, penyelesaian pekerjaan berpatokan pada apa yang telah dilakukan ditahun yang lalu. Mereka terlena untuk menggunakan cara ataupun aturan yang telah ada tanpa perlu bersusah payah mencari cara yang lain. Sebenarnya tidak ada salahnya ketika kita merasa nyaman pada tempat, pekerjaan/ hal tertentu. Hanya terkadang perasaan tersebut akan membuat kita menjadi kurang memiliki keinginan untuk mengasah diri ataupun berinovasi. sementara di era sekarang dimana perubahan begitu cepat terjadi, mengharuskan kita untuk berkembang menjadi manusia yang sadar akan perubahan. Menurut Alasdair White dalam bukunya *from Comfort Zone*





NYAMAN

to Performance Management: Understanding development and performance (2008), zona nyaman adalah aktivitas mental dimana seseorang menjaga dirinya dari rasa cemas dengan menggunakan perilaku-perilaku untuk menciptakan performa yang stabil, dan biasanya tidak ada keinginan untuk mengambil resiko. Zona nyaman ini sulit diukur karena zona nyaman setiap orang itu berbeda. Dalam kasus di atas, orang tidak mau keluar dari zona nyaman karena mereka takut untuk mengalami kegagalan sehingga mereka memilih berada di dalam zona dan tidak beranjak kemana-mana. (Sumber:ruangpsikologi.com).

Dikisahkan dalam sebuah cerita motivasi (Andri Wongso), seorang pedagang kayu menerima lamaran seorang pekerja untuk menebang pohon di hutannya. Karena gaji yang dijanjikan dan kondisi kerja yang bakal diterima sangat baik, sehingga si calon penebang pohon itu pun bertekad untuk bekerja sebaik mungkin. Saat mulai bekerja, si majikan memberikan sebuah kapak dan menunjukkan area kerja yang harus diselesaikan dengan target waktu yang telah ditentukan kepada si penebang pohon. Hari pertama bekerja, dia berhasil merobohkan 8 batang pohon. Sore hari, mendengar hasil kerja si penebang, sang majikan terkesan dan memberikan pujian dengan tulus, "Hasil kerjamu sungguh luar biasa! Saya sangat kagum dengan kemampuanmu menebang

pohon-pohon itu. Belum pernah ada yang sepertimu sebelum ini. Teruskan bekerja seperti itu".

Sangat termotivasi oleh pujian majikannya, keesokan hari si penebang bekerja lebih keras lagi, tetapi dia hanya berhasil merobohkan 7 batang pohon. Hari ketiga, dia bekerja lebih keras lagi, tetapi hasilnya tetap tidak memuaskan bahkan mengecewakan. Semakin bertambahnya hari, semakin sedikit pohon yang berhasil dirobokkan. "Sepertinya aku telah kehilangan kemampuan dan kekuatanku, bagaimana aku dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjaku kepada majikan?" pikir penebang pohon merasa malu dan putus asa. Dengan kepala tertunduk dia menghadap ke sang majikan, meminta maaf atas hasil kerja yang kurang memadai dan mengeluh tidak mengerti apa yang telah terjadi.

Sang majikan menyimak dan bertanya kepadanya, "Kapan terakhir kamu mengasah kapak?" "Mengasah kapak? Saya tidak punya waktu untuk itu, saya sangat sibuk setiap hari menebang pohon dari pagi hingga sore dengan sekuat tenaga" kata si penebang. "Nah, disinilah masalahnya. Ingat, hari pertama kamu kerja? Dengan kapak baru dan terasah, maka kamu bisa menebang pohon dengan hasil luar biasa. Hari-hari berikutnya, dengan tenaga yang sama, menggunakan kapak yang sama tetapi tidak diasah, kamu tahu sendiri, hasilnya semakin menurun. Maka, sesibuk apapun, kamu harus meluangkan waktu untuk mengasah kapakmu, agar setiap hari

bekerja dengan tenaga yang sama dan hasil yang maksimal. Sekarang mulailah mengasah kapakmu dan segera kembali bekerja!" perintah sang majikan. Sambil mengangguk-angguk kepala dan mengucap terimakasih, si penebang berlalu dari hadapan majikannya untuk mulai mengasah kapak.

Sama seperti si penebang pohon, kita pun setiap hari, dari pagi hingga malam hari, seolah terjebak dalam rutinitas terpola. Sibuk, sibuk dan sibuk, sehingga seringkali melupakan sisi lain yang sama pentingnya, yaitu istirahat sejenak mengasah dan mengisi hal-hal baru untuk menambah pengetahuan, wawasan dan spiritual. Jika kita mampu mengatur ritme kegiatan seperti ini, pasti kehidupan kita akan menjadi dinamis, berwawasan dan selalu baru !

Dengan memakai cara yang monoton dalam bekerja, melakukan hal-hal yang sama dan berulang sepanjang hari, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki menjadi kurang dapat berkembang dengan baik. Hal tersebut biasanya terjadi pada orang yang memiliki motivasi yang rendah dan tertutup dengan perubahan.

Untuk dapat bisa keluar dari zona nyaman, dibutuhkan keinginan yang kuat untuk melakukan perubahan. Tetapkan tujuan yang jelas dari perubahan yang akan dilakukan. Jangan bercita-cita terlalu tinggi atau berlebihan pada awal keluar dari zona nyaman anda, mulailah dari hal-hal yang kecil dahulu. Jangan selalu merasa "saya sudah tahu" tapi merasalah jika "saya belum mengerti".



GOWES BANGGA BARENG



MAJENANG – Dalam rangka memperingati hari jadi Kabupaten Cilacap ke 159, Launching PSCS dan HUT RSUD Majenang ke 17, Pemerintah Kabupaten Cilacap pada hari Sabtu tanggal 29 Maret 2015 menyelenggarakan Gowes Bangga Mbangun Desa Bareng Ramane. Pelaksanaan gowes kali ini dipusatkan di alun-alun Majenang. Ribuan penggemar sepeda yang terdiri dari masyarakat Cilacap, karyawan/karyawati di jajaran Pemerintah Kabupaten Cilacap, para pelajar dan sejumlah komunitas sepeda onthel ikut ambil bagian dalam kegiatan gowes ini.

Gowes Bangga Mbangun Desa Bareng Ramane dilepas oleh Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji. Forum komunikasi pimpinan daerah Kabupaten Cilacap dan para Kepala SKPD di jajaran Pemkab Cilacap, tidak ketinggalan ikut memeriahkan kegiatan gowes tersebut.

Rute yang diambil start dari Alun-alun Kecamatan Majenang menyusuri jalan-jalan di Kecamatan Majenang seperti, jalan Diponegoro, Dr. Sutomo, jalan pramuka, dan berakhir di Ciguling Padangjaya Majenang.

Kepada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap selaku Ketua Panitia Gowes mengatakan dengan gowes ini

diharapkan masyarakat Cilacap menjadi lebih sehat dan semakin berkinerja.

Sejumlah hadiah yang disediakan panitia Gowes Barang Ramane antara lain, 2 buah sepeda motor, 16 sepeda, mesin cuci, kompor gas dispenser, kipas angin dan sejumlah hadiah lainnya. Dua sepeda motor berhasil didapat oleh pelajar MAN Majenang dan warga Mulyasari Majenang

Bersamaan dengan kemeriahan gowes ini juga diselenggarakan launching PSCS oleh beliau bapak Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji. Ketua Umum PSCS, Farid Maruf memakaikan kostum kepada skuad baru PSCS.



MBANGUN DESA RAMANE



Tim PSCS Cilacap yang siap berlaga pada ajang Divisi Utama PSSI 2015, terdiri dari, tiga orang penjaga gawang yakni Suchamin dengan nomor punggung 20, Ridho Setiawan dengan nomor punggung 30, dan Wendra Kanasta dengan nomor punggung 31.

Pemain belakang terdiri dari, Riski Setiawan dengan nomor punggung 22, Heru Akbar Wageska dengan nomor punggung 44, Inggit Prayitno nomor punggung 15, Haudi Abdilah nomor punggung 35, Julia Mardianus siagian nomor punggung 11, David Mulangkir nomor punggung 18, Eka Wijayanto nomor punggung 17, Asep Rudianto

nomor punggung 14, Bya Narikas Saputra nomor punggung 27, Fendri Maryono nomor punggung 2, Ginting Nurul Arifin nomor punggung 24, dan Lulud Halymawan nomor punggung 66.

Sedang tujuh orang dipercaya sebagai pemain tengah, yakni Andesi Setyo Prabowo nomor punggung 23, Said Nurul Aksor nomor punggung 26, Nanto nomor punggung 29, Suwarno nomor punggung 8, Tri Apmadi nomor punggung 7, Mohamad Heru Santoso nomor punggung 77, dan Heru Nerli nomor punggung 42.

Untuk pemain depan dipercayakan kepada tiga orang yakni, Lukman

Aziz nomor punggung 99, Prisca Elisa Wamsiwor nomor punggung 19, dan Arif Kurniawan nomor punggung 12.

Skuad PSCS Cilacap, juga akan diwarnai dengan tiga orang wajah baru, yakni Wahyu Setianto nomor punggung 28 asal dari klub Persikabo, Jhon Patikawa nomor punggung 21 dari klub Perseman, dan Budi Sudarsono nomor punggung 13 dari klub Persikabo.

Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji dalam kesempatan tersebut mengharapkan, PSCS dapat menjadi kesebelasan yang makin baik dan bersinar, sehingga dapat mengharumkan nama Cilacap dan masuk dalam ajang ISL.



Pelayanan Taspem Semakin Menyenangkan

CILACAP - Pelayanan PT. Taspem (PERSERO) Purwokerto semakin menyenangkan, itulah kata yang terucap ketika melihat Mobil Layanan Taspem. Sekarang kalau menginginkan layanan tidak harus ke di Purwokerto, tetapi Mobil Layanan Taspem akan datang ke Cilacap. Bukan hanya ke Cilacap saja tetapi juga ke lima kabupaten lainnya, yaitu: Banyumas, Purworejo, Kebumen, Banjarnegara, Purbalingga dan Wonosobo.

Program ini untuk mewujudkan visi PT. Taspem (PERSERO) 'Meningkatkan Layanan Melebihi Harapan Peserta'.

Untuk tahap awal, dalam waktu-waktu tertentu (sesuai jadwal) Mobil Layanan Taspem akan memberikan pelayanan kepada Aparatur Sipil Negara (PNS) dan para Pensiunan bertempat di halaman Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Adapun bentuk layanan yang akan diberikan adalah:

Pertama, Layanan pengajuan Surat Permohonan Pembayaran Klim (SPP Klim) yaitu pensiun pertama, Pensiun Janda/Duda/Yatim Piatu, Pensiun Terusan, Pensiun Lanjutan, Pengajuan uang duka wafat dan Asuransi Kematian. Proses layanan pengajuan SPP Klim melalui Layanan Mobil Taspem sampai dengan pencetakan Kartu Identitas Pensiun (KARIP) dan tanda terima lembar perhitungan hak (LPH), kemudian esok harinya dilakukan pembayaran melalui tranfer Bank.

Kedua, Layanan pengajuan non-SPP Klim yaitu informasi keTASPENan, pengajuan usul pensiun janda, mutasi kantor bayar/alamat/domisili, pendaftaran keluarga, penyampaian Surat Keterangan Sekolah (SKS) tahun ajaran baru dan pencetakan Kartu Peserta Taspem (KPT).

Ketiga, pelayanan penerimaan penyampaian Surat Pengesahan Tanda Bukti Diri (SPTB) pada tahun ganjil serta pencetakan perincian penghasilan dan pajak pensiun (formulir 1721).

Mobil layanan tersebut sudah dirancang layaknya pelayanan di kantor Taspem. Ada komputer yang sudah tersambung *Online* dengan Kantor PT. Taspem (PERSERO), ada petugas yang memberikan pelayanan, ada meja untuk memberikan pelayanan, ada kursi untuk penerima pelayanan (pelanggan) dan fasilitas AC. Bagi yang ingin mendapatkan layanan atau sekedar ingin mengetahui tentang pertASPENan dapat datang ke Kantor BKD Kabupaten Cilacap, Jl. MT. Haryono No. 74 Cilacap. Adapun jadwal layanan tiap bulannya adalah sebagai berikut:

1. Tanggal 13 dan 14 April 2015.
2. Tanggal 18 dan 19 Mei 2015.
3. Tanggal 16 dan 17 Juni 2015.
4. Tanggal 13 Juli 2015.
5. Tanggal 13 dan 18 Agustus 2015.
6. Tanggal 14 dan 15 Agustus 2015.

BKD Kabupaten Cilacap Selenggarakan Bimtek Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian



CILACAP - Bimtek Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian Angkatan I Tahun 2015, berlangsung selama 3 hari dari tanggal 15 s/d 17 April 2015, acara dibuka Kepala BKD Cilacap Drs. Heru Harjanto, MM hari Rabu, 15 April 2015 bertempat di aula BKD Cilacap. Bertindak sebagai nara sumber antara lain Kepala Kantor Reginoal I BKN Yogyakarta Drs. Purwanto, MM, dan Pejabat Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Tengah, dengan materi UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen PNS, dilanjutkan dengan praktek simulasi studi kasus, tatacara pemeriksaan dan pembuatan Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Peserta sebanyak 40 orang sebagian besar pengawas SD se Kabupaten Cilacap, demikian dilaporkan Handari SSos, MSi Kepala Bidang Pembinaan dan Pendayagunaan BKD Cilacap.

Undang Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa penyelenggaraan manajemen ASN dilaksanakan dengan sistem merit, yang mendasari pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan status. Peningkatan profesionalitas dan kompetensi sumber

daya manusia aparatur pemerintah, salah satunya adalah dengan mengikuti bimbingan Teknis seperti yang diselenggarakan saat ini yakni Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian.

Tujuan Manajemen Kepegawaian adalah untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, dan kesejahteraan serta pemberhentian. Semua itu membutuhkan pegawai yang handal, termasuk dalam penyelesaian kasus kepegawaian yang terjadi.

Regulai kepegawaian dirasa sangat cepat, jangan sampai ada PNS tidak mengetahui aturan perundangan-undangan yang berlaku bagi PNS, sehingga terjadi Tindak pelanggaran disiplin PNS. Pelanggaran disiplin bisa terjadi karena tindak pidana, baik *pidana jabatan* atau *pidana non jabatan*. Penyelesaian kasus kepegawaian harus ditangani secara profesional dan cermat, sebab jika kurang memahami tata caranya apalagi dalam penggunaan peraturan sebagai dasarnya, mulai dari hukuman disiplin Tingkat Ringan hingga Tingkat Berat dengan pembuatan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) hingga penerbitan

sanksi hukuman disiplin, sering terjadi kekeliruan. Termasuk didalamnya adalah hal-hal yang selalu actual seperti masalah *Perkawinan dan Perceraian PNS*, ada aturan yang berlaku bagi PNS, penyelesaiannya harus dilakukan dengan arif dan cermat.

Perlu diingat bahwa Pejabat yang berwenang yang tidak memberikan sanksi hukuman disiplin kepada bawahannya yang melanggar disiplin, maka yang bersangkutan diberikan sanksi oleh pejabat di atasnya berupa sanksi yang sama dengan sanksi yang seharusnya diberikan kepada bawahannya. Demikian ditekankan Drs. Heroe Harjanto, MM Kepala BKD Cilacap saat acara pembukaan.

Jangan dilupakan pula Jaga korps dan etika PNS, karena PNS harus dapat sebagai panutan masyarakat dan jaga Netralitas PNS karena PNS adalah bagian dari masyarakat, persoalan masyarakat adalah persoalan PNS.

Sementara itu Ka Kanreg I BKN Yogyakarta Dr. Purwanto, menyampaikan materi tentang regulasi kepegawaian, khususnya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN. Dijelaskan bahwa ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang bekerja di instansi pemerintah, mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan publik dan mempererat NKRI, sedangkan perannya sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional, melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas intervensi politik, bersih dari praktek KKN.

Untuk mewujudkan PNS profesional, setiap PNS harus mempunyai jabatan yang jelas dan setiap SKPD harus menyusun dan memiliki list Jabatan yang realisasinya melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai acuan kontrak kinerja yang harus dikerjakan oleh setiap PNS dalam kurun waktu tertentu.

BKD KABUPATEN CILACAP SELENGGARAKAN PEMBEKALAN PNS MENJELANG PENSIUN

CILACAP - Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap menyelenggarakan pembekalan pns menjelang pensiun diikuti 62 PNS, acara berlangsung selama dua hari Rabu s/d Kamis, 22 s/d 23 April 2015 bertempat di Aula BKD Kab. Cilacap dengan peserta PNS yang akan memasuki masa pensiun pada tahun 2016, acara di buka Kepala BKD Cilacap Drs. Heroe Harjanto, MM. Kepala Bidang Mutasi BKD Cilacap Pranyata, SE dalam laporannya mengatakan Pembekalan ini dimaksudkan untuk membekali diri PNS saat menjelang pensiun untuk menemukan strategi dalam melanjutkan perjalanan pasca pensiun,

Kepala BKD Cilacap Drs. Heroe Harjanto, MM. saat membuka acara menyampaikan bahwa Purna Tugas disamping menjadi masa yang dinanti, namun ada juga sebagian PNS menganggap masa pensiun merupakan perasaan yang menakutkan. Setiap PNS pasti akan mengalami masa ini, yang pasti menimbulkan dampak psikologis dan terkadang kurang bisa diterima. Karena itu muncul istilah post power syndrome, Post power syndrome kadang muncul akibat kekhawatiran dan ketakutan kehilangan rutinitas sosial dan status sebagai aparat pemerintah, menjadi warga masyarakat. Sindroma yang menimpa seseorang tatkala tenaganya tidak diperlukan lagi. Post Power Syndrome adalah gejala yang terjadi dimana penderita hidup dalam bayang-bayang kebesaran masa lalunya dan seakan tidak dapat melihat realita saat ini.

Kodrat perjalanan karir PNS akan menjumpai Fase Pensiun, pensiun bukan berarti berhenti berkarya, karena masyarakat masih membutuhkan karyanya, walaupun dalam bentuk lain. Para purnawirawan memiliki pengetahuan dan kemampuan serta pengalaman kerja yang cukup sewaktu di pemerintahan dan dapat dikembangkan pada masa purna tugas, antara lain: pertama bangun impian indah, sejahtera dan bahagia dengan kegiatan sosial kemasyarakatan dan kewiausahaan. Kedua : wujudkan kebahagiaan untuk dijalani bersama keluarga. Keempat : gambarkan dalam fikiran akan kebahagiaan, tatkala melihat tawa dan senyum keluarga. Kelima : visualisasikan kebahagiaan diri ketika dapat membantu sanak saudara yang membutuhkan.

Untuk mempersiapkan pegawai secara optimal dalam menghadapi masa pensiun nanti, materi pembekalan ini secara komprehensif mencakup aspek Administrasi



Kepegawaian, psikologi mental, aspek kesehatan, dan aspek kewirausahaan. Setelah mengikuti program pembekalan ini, pegawai diharapkan dapat:

1. Siap secara mental (psikologi) menghadapi dan menjalani masa pensiun.
2. Memahami bagaimana cara hidup bugar, sehat & sejahtera (lahir-bathin) serta menyadari arti pentingnya menjaga kesehatan menjelang masa lansia.
3. Memahami dan menemukan potensi diri sehingga dapat menentukan kegiatan yang sesuai, menyenangkan, sehat & produktif dalam mengisi masa pensiun.
4. Menginspirasi untuk menentukan usaha yang tepat dan sesuai serta mampu menyusun rencana usaha yang baik.

Sedangkan materi yang disajikan secara aplikatif bagi para peserta meliputi: Administrasi Pensiun ; Pertaspensi; Psikologi; Kesehatan, dan Peluang usaha dengan nara sumber Psikolog, dokter spesialis penyakit dalam, dan TASPEN Purwokerto.



PENYERAHAN SK KENAIKAN PANGKAT PNS PERIODE 1 APRIL 2015 TEPAT WAKTU

Kebijakan Publik, Pelayan Publik, Perekat bangsa dan NKRI. Sedang perannya adalah sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan umum pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu ia mengingatkan agar semua Aparatur harus mampu meningkatkan profesionalismenya untuk melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun. Untuk mewujudkan profesionalisme aparatur, kuncinya adalah setiap pegawai tanpa kecuali harus meningkatkan pengetahuan terkait dengan bidang tugasnya agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kesemuanya itu bermuara pada peningkatan pelayanan kepada masyarakat dengan tetap memperbaiki kinerja.

Lebih lanjut ia menekankan bahwa Pengukuran kinerja pegawai berdasarkan PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang telah berjalan satu tahun, dimana setiap PNS wajib menyusun program kerja setiap tahun melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan diukur atau dinilai pada akhir tahun. Peraturan ini bertujuan untuk menjamin obyektivitas pembinaan PNS yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja. Jadikan penilaian prestasi kerja PNS sebagai alat kendali, agar kegiatan pelaksanaan tugas setiap PNS selaras dengan tujuan yang ditetapkan dalam Renstra dan Renja SKPD. Sehingga sistem penilaian ini akan membangun dan mendayagunakan perilaku kerja produktif.

Perlu diingat bahwa kenaikan pangkat merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian pegawai negeri sipil terhadap negara, syukuri dan jadikan sebagai motivasi dalam menjalankan tugas pengabdian sebagai PNS.

PNS harus mampu menghadapi tantangan global seperti kemajuan teknologi informasi yang diikuti pergeseran nilai-nilai kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dengan mengedepankan sikap arif dan bijaksana yang berpihak pada pemberdayaan masyarakat dan bermuara pada terwujudnya pelayanan yang prima guna menunjang program bangga membangun desa.

CILACAP - Sebanyak 411 Surat Keputusan Kenaikan Pangkat PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, periode 1 april 2015 diserahkan tepat waktu, Selasa, 31 maret 2015 bertempat di Aula Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap. Kepala Bidang Mutasi Pranyata, SE melaporkan bahwa kenaikan pangkat mulai periode 1 April 2015 dan seterusnya, berkas usul kenaikan pangkat dipersyaratkan melampirkan SKP sebagai pengganti DP.3. Dan kenaikan pangkat periode 1 april 2015 ini diusulkan ke BKN 871 orang PNS Kabupaten Cilacap terdiri dari 564 PNS struktural/jabatan fungsional umum (JFU) dan 307 pns jabatan fungsional tertentu (JFT), namun sampai saat ini baru terealisasi sebanyak 411 surat keputusan dan siap diserahkan. Kesemuanya adalah PNS dari Jabatan Fungsional Umum dari berbagai golongan. Dan kenaikan pangkat reguler diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

Kepala BKD Cilacap, Drs. Heru Harjanto, MM dalam sambutan pengarahannya mengatakan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan bahwa Fungsi Pegawai ASN adalah sebagai Pelaksana



Manajemen Dalam Teknologi

Minggu-minggu ini sudah ramai orang memesan tiket kereta api kendati lebaran masih tiga bulan lagi, peristiwa jebolnya server pemesanan tiket kereta api online PT. Kereta Api Indonesia (PT. KAI) tahun 2014 silam menjadi pelajaran berharga bagi PT. KAI untuk memperbaiki sistem pemesanan tiket onlinenya tahun ini. Direktur Sumber Daya Manusia, Umum dan Teknologi Informasi PT. KAI, M Kuncoro Wibowo mengatakan bahwa belajar dari pengalaman tahun lalu, tahun ini PT. KAI menggunakan teknologi e-commerce berbasis CDN (content delivery network). Namun investasi CDN miliaran rupiah ternyata belum cukup, tanggal 16 April 2015 dini hari system pemesanan tiket online PT.KAI kembali jebol karena melonjaknya trafik pengunjung yang akan memesan tiket. Risiko jebolnya sistem pemesanan tiket online PT.KAI sebenarnya sudah dapat diprediksi sebelumnya, langkah-langkah antisipasi juga sudah dilakukan, namun peristiwa jebolnya sistem pemesanan tiket PT.KAI online kembali terulang.



risiko diukur dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan inovasi dan kesempatan lebih besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Misalnya, penerapan teknologi informasi merupakan kesempatan untuk meningkatkan efisiensi dan akses masyarakat kepada layanan Pemerintah Daerah walaupun dengan menerapkan teknologi informasi, Pemerintah Daerah menghadapi beberapa risiko yang mungkin timbul. Namun secara umum diakui bahwa penerapan teknologi informasi akan mendatangkan keuntungan yang lebih tinggi daripada risiko yang ditimbulkan.

Manajemen risiko adalah sekumpulan *best practices* untuk menentukan tindakan yang terbaik dalam kondisi ketidakastian untuk mengantisipasi risiko-risiko yang mungkin terjadi dan menangkap peluang yang mungkin terjadi. Manajemen risiko adalah bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen di sebuah organisasi. Menurut ISO 31000:2009 tentang *Risk Management – Principles and Guidelines*, manajemen risiko yang efektif harus memuat 11 prinsip sebagai berikut:

1. Manajemen risiko menciptakan dan melindungi nilai organisasi
Penerapan manajemen risiko dapat menciptakan dan melindungi nilai-nilai yang ada di dalam organisasi.
2. Manajemen risiko merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses organisasi

Manajemen risiko bukanlah proses yang berjalan sendiri, namun merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses organisasi seperti rencana strategis, dsb.

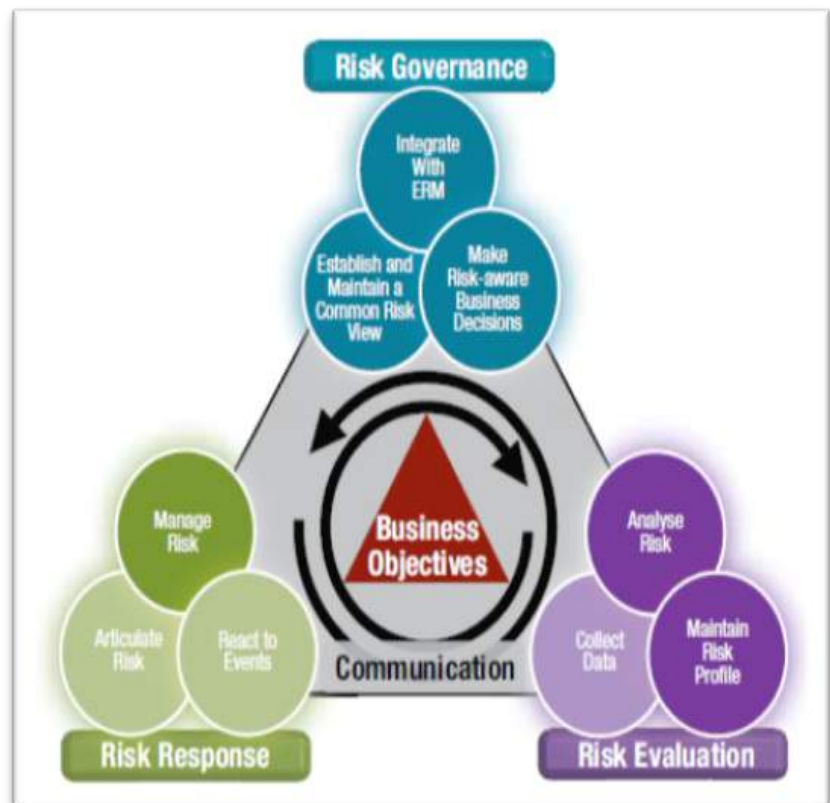
Manajemen Risiko dan Penerapan Teknologi Informasi

oleh: Annas Wahyu Purwanto, M.T.

Pengertian risiko menurut Prof. Dr. Ir. Soemarno, M.S. adalah suatu kondisi yang timbul karena ketidakpastian dengan seluruh konsekuensi tidak menguntungkan yang mungkin terjadi. Risiko terdapat dalam setiap organisasi tidak terkecuali dengan organisasi pemerintah.

Lembaga pemerintah yang sudah menerapkan manajemen risiko adalah Kementerian Keuangan dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Keuangan Nomor 191/PMK.09/2008 tentang Penerapan Manajemen Risiko di Lingkungan Departemen Keuangan pada era Sri Mulyani Indarwati yang dinobatkan sebagai Menteri Keuangan Terbaik Asia tahun 2006 oleh Emerging Markets pada Sidang Tahunan Bank Dunia dan IMF di Singapura dan sekarang menjadi Direktur Pelaksana Bank Dunia.

Risiko tidak selalu berdampak negatif terhadap organisasi, ternyata apabila suatu





3. Manajemen risiko merupakan bagian dari pengambilan keputusan
Manajemen risiko membantu para pengambil keputusan dengan berbagai informasi untuk menentukan prioritas tindakan dengan mempertimbangkan risiko yang akan dihadapi.
4. Manajemen risiko secara eksplisit mengatasi ketidakpastian
Manajemen risiko secara eksplisit memperhitungkan ketidakpastian, sifat dari ketidakpastian itu dan bagaimana hal itu dapat diatasi.
5. Manajemen risiko sistematis, terstruktur dan tepat waktu
Pendekatan manajemen risiko yang sistematis, terstruktur dan tepat waktu mempunyai kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.
6. Manajemen risiko didasarkan pada informasi terbaik
Proses manajemen risiko menggunakan informasi yang valid seperti data historis, observasi, perkiraan dan penilaian para ahli.
7. Manajemen risiko disesuaikan dengan organisasi
Manajemen risiko sejalan dengan konteks dan profil risiko organisasi baik internal maupun eksternal.
8. Manajemen risiko memperhitungkan factor manusia dan budaya
Manajemen risiko memperhitungkan kemampuan, persepsi dan minat dari orang dalam dan orang luar organisasi yang dapat mendukung maupun menghambat tujuan organisasi.
9. Manajemen risiko yang transparan dan inklusif
Keterlibatan para stakeholder yang sesuai dan tepat waktu, terutama para pengambil kebijakan di setiap tingkatan organisasi, memastikan bahwa manajemen risiko tetap relevan dan *uptodate*. Para stakeholder diwakili dengan baik dan pendapat para stakeholder diperhitungkan dalam menentukan criteria risiko.
10. Manajemen risiko yang dinamis, berulang dan tanggap terhadap perubahan
Manajemen risiko terus mendeteksi dan merespon perubahan. Jika suatu peristiwa (baik internal maupun eksternal) terjadi, maka konteks dan pengetahuan berubah, berlangsung pemantauan dan peninjauan risiko, risiko baru muncul, beberapa risiko berubah dan beberapa risiko lainnya sudah tidak berlaku lagi.
11. Manajemen risiko mendukung perbaikan kesinambungan organisasi
Organisasi harus mengembangkan dan menerapkan strategi untuk meningkatkan kematangan manajemen risiko bersama semua aspek lain dari organisasi.

Beberapa risiko yang sudah dapat diprediksi sebelumnya, berdasarkan frekuensi dan dampak terjadinya risiko, dapat dilakukan mitigasi risiko antara lain:

1. Menghindari risiko
Dilaksanakan dengan menghindari factor-faktor penyebab terjadinya suatu risiko. Misalnya, menggunakan software yang belum teruji kehandalannya yang jika software tersebut gagal maka akan mengakibatkan kerugian bagi organisasi.
2. Mentransfer risiko
Risiko yang sudah dapat diprediksi sebelumnya dapat ditransfer ke pihak lain yang lebih ahli dalam menanganinya. Misalnya, dalam suatu kantor yang memiliki data-data elektronik penting dan rahasia, penanganan keamanan jaringan komputernya diserahkan kepada ahlinya.
3. Mengurangi dampak risiko
Mengurangi kemungkinan terjadinya risiko dengan memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang dapat menimbulkan risiko dan membuat rencana cadangan jika suatu risiko yang sudah diprediksi benar-benar terjadi.
4. Menerima risiko
Jika sumber daya (biaya, dll) untuk menangani risiko ternyata lebih tinggi dari dampak jika risiko tersebut terjadi, langkah yang paling bijaksana adalah menerima risiko tersebut dengan terus memonitor risiko tersebut.

Risiko tidak selalu berdampak negatif terhadap organisasi, ternyata apabila suatu risiko diukur dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan inovasi dan kesempatan lebih besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Misalnya, penerapan teknologi informasi merupakan kesempatan untuk meningkatkan efisiensi dan akses masyarakat kepada layanan Pemerintah Daerah walaupun dengan menerapkan teknologi informasi, Pemerintah Daerah menghadapi beberapa risiko yang mungkin timbul. Namun secara umum diakui bahwa penerapan teknologi informasi akan mendatangkan keuntungan yang lebih tinggi daripada risiko yang ditimbulkan.



Seputar Penilaian Prestasi Kerja PNS

Mulai periode 1 April 2015, untuk usulan kenaikan pangkat PNS dipersyaratkan penilaian prestasi kerja PNS tahun 2014 (pengganti DP3). Penilaian prestasi kerja PNS meliputi aspek SKP (sasaran kerja pegawai) dan aspek perilaku. SKP merupakan kontrak kerja yang dibuat pada awal tahun dan dinilai pada akhir tahun. Dari berkas usulan kenaikan pangkat yang masuk, masih banyak dijumpai kekeliruan dalam pembuatan penilaian prestasi kerja, baik pada saat penyusunan SKP maupun pada penilaian capaian SKP. Hal itu menyebabkan terlambatnya nota persetujuan BKN, dan berakibat SK kenaikan pangkat menjadi terlambat diterimakan.

Beberapa kekeliruan yang dijumpai dalam penyusunan SKP diantaranya adalah dalam hal :

1. Pengisian kolom kegiatan tugas jabatan.
 - Mencantumkan kegiatan yang output/hasilnya tidak dapat diukur. Misalnya : melaksanakan perintah lain dari atasan, melakukan koordinasi dengan pihak

swasta atau instansi terkait, melaksanakan sinkronisasi perencanaan dengan SKPD;

- Mencantumkan tugas-tugas manajerial, seperti : memeriksa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh bawahan, mendisposisi/ mendistribusikan surat kepada bawahan, mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan, memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan.
2. Pengisian kolom angka kredit.
 - Angka kredit tidak dijumlahkan;
3. Pengisian kolom target output.
 - Kekeliruan dalam menghitung/ menentukan jumlah output. Contoh : PNS penjaga sekolah melakukan kegiatan membersihkan kamar mandi sekolah, mencantumkan outputnya 2 kegiatan (target waktu 1 tahun). Jika yang dimaksudkan adalah membersihkan kamar mandi sekolah dilakukan 2 kali setiap hari, maka seharusnya perhitungan target outputnya adalah 2×1 (1 buah kamar mandi) \times jumlah hari kerja dalam satu tahun sesuai dengan kalender pendidikan.

- Selain jumlah hasil (kuantitas), PNS juga diminta mencantumkan satuan dari hasil kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan. Dalam hal ini, beberapa PNS guru masih rancu antara pencantuman satuan output pada SKP dengan satuan pada penghitungan angka kredit. Misalnya, dalam kegiatan tugas jabatan (pada SKP) dituliskan mengikuti diklat fungsional, maka seharusnya satuan outputnya adalah laporan hasil diklat, bukan surat tugas maupun sertifikat diklat.

Berbeda halnya dengan PNS yang memangku jabatan yang termasuk dalam kategori jabatan pelayanan sesuai Perka BKN Nomor 3 Tahun 2013 tentang Kamus Jabatan Fungsional Umum PNS, seperti jabatan driver/ pengemudi, pramu, penyiap. Atau pun jabatan teknis seperti operator mesin, satuan pengaman dan penjaga sekolah. Satuan hasil kegiatan tugas jabatannya dapat menggunakan istilah kegiatan, yaitu untuk rincian kegiatan tugas jabatan yang hasilnya bukan dokumen. Contoh : jabatan pengemudi. Rincian kegiatannya antara lain memeriksa mesin kendaraan, mengecek lampu,



KONSULTASI KEPEGAWAIAN

memanaskan mesin, membersihkan kendaraan dan lain-lain. Dalam kondisi seperti ini, disarankan PNS tersebut memiliki buku kegiatan harian yang dilaporkan secara berkala, misalnya setiap seminggu sekali. Buku kegiatan harian PNS dapat digunakan oleh pejabat penilai untuk mengukur capaian prestasi pada akhir tahun.

- PNS yang memiliki tupoksi memungut retribusi atau sejenisnya, masih mencantumkan jumlah nominal uang/ pendapatan sebagai output. Contoh : memungut uang retribusi PBB, output Rp.113.970.155. Yang betul, dalam SKP output kegiatan tersebut adalah tanda bukti setor atau tanda bukti penerimaan sebagai bukti bahwa PNS telah melakukan pemungutan retribusi, dengan satuan hasilnya dokumen atau lembar (d disesuaikan dengan tanda bukti tersebut).
- 4. Pengisian kolom target kualitas (mutu)
 - Target kualitas/mutu ditulis “100%” seharusnya cukup ditulis “100”.
- 5. Pengisian kolom target waktu
 - Target waktu kurang dari 1 bulan, misalnya 1 hari atau 1 minggu. Ketentuannya dalam SKP target waktu dituliskan dalam satuan bulanan, sehingga walaupun kegiatan tugas jabatan dapat dilakukan dalam waktu 1 minggu maka target waktunya tetap ditulis 1 bulan.
 - Target waktu diisi dengan kuantitas pelaksanaan kegiatan, seperti 2 kali setahun.

Selain kekeliruan dalam penyusunan SKP, kekeliruan juga dijumpai pada peniaian capaian SKP, antara lain dalam hal :

1. Target output pada form penilaian tidak sama dengan target output pada SKP, yang bukan disebabkan oleh koreksi target output. Kemungkinan hal ini disebabkan pembuatan form penilaian dilakukan secara manual sehingga terjadi kesalahan dalam pengetikan;
2. Pejabat penilai melakukan koreksi target output pada saat realisasi output melebihi target output. Seharusnya, apabila realisasi output melebihi target output maka tidak perlu dilakukan revisi target output. Revisi target output dilakukan apabila :
 - Realisasi output dibawah target yang ditentukan karena bahan kerja berasal dari luar (kesalahan bukan pada PNSnya);
 - PNS mengalami mutasi jabatan;
3. Pejabat penilai memberikan nilai 100 pada penilaian kualitas/mutu. Hal ini merupakan sesuatu yang tidak mungkin karena nilai 100 diartikan sebagai kesempurnaan dalam melakukan pekerjaan.

Disamping kekeliruan dalam beberapa hal seperti tersebut di atas, pada awal tahun 2015 yang lalu terdapat beberapa pertanyaan mengenai pelaksanaan PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS ini, antara lain :

1. Bagaimana penyusunan SKP bagi yang PNS yang sedang menjalani tugas belajar?
Jawab :
 - Apabila PNS mulai melaksanakan tugas belajar pada bulan Januari (SK Tugas Belajar terhitung mulai bulan Januari), maka yang bersangkutan tidak perlu membuat SKP. Penilaian prestasi kerja pada akhir tahun dilakukan berdasarkan nilai prestasi akademis dan penilaian perilaku;
 - Apabila PNS mulai melaksanakan tugas belajar pada pertengahan tahun, maka pada awal tahun dia

tetap membuat SKP dengan target waktu diperhitungkan sampai dengan yang bersangkutan mulai melaksanakan tugas belajar;

- Jika PNS selesai melaksanakan tugas belajar pada pertengahan tahun, maka yang bersangkutan membuat SKPnya sejak dikembalikan dari lembaga pendidikan dan diangkat kembali dalam jabatannya (untuk PNS yang memangku jabatan fungsional tertentu).

2. Bagaimana cara penilaian dalam SKP jika target outputnya tidak tercapai karena kegiatan tersebut berhubungan dengan dengan pihak lain?
Jawab :
Dilakukan koreksi target output.
3. Bagaimana jika realisasi output jauh melebihi target, apakah tidak apa-apa jika PNS mendapatkan nilai yang tinggi (di atas 95)? Bagaimana jika tahun depan nilai capaiannya turun, apakah berarti tidak dapat naik pangkat?
Jawab :
Dalam Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 dijelaskan nilai capaian SKP disebut sangat baik jika mencapai nilai 91 ke atas. Hal ini berarti PNS bisa mendapatkan nilai lebih dari 91, bahkan bisa mencapai lebih dari 100 apabila realisasi output mencapai jauh melebihi target.
Namun muncul kekhawatiran dari PNS jika mencapai nilai yang tinggi pada tahun ini tetapi nilai capaian SKP pada tahun yang akan datang lebih kecil (turun) maka anggapan mereka tidak dapat naik pangkat. Sebenarnya kekhawatiran itu tak perlu ada karena sampai dengan saat ini dalam PP Nomor 12 tahun 2002 yang mengatur tentang ketentuan kenaikan pangkat dijelaskan bahwa salah satu persyaratan untuk kenaikan pangkat regular adalah bahwa setiap unsur dalam penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir. Hal tersebut mengandung pengertian bahwa selama setiap unsur penilaian prestasi kerja (nilai capaian SKP dan nilai perilaku) mencapai nilai baik (76 – 90) maka dapat memenuhi persyaratan untuk naik pangkat.
4. Apakah ada batas nilai minimal dalam penilaian kualitas/mutu ?
Jawab :



- Tidak ada. Kriteria pemberian nilai berpedoman pada ketentuan :
- 91 – 100 : Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan;
- 76 – 90 : Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, tidak ada revisi dan pelayanan sesuai standar yang ditentukan dll;
- 61 – 75 : Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan;
- 51 – 60 : Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan;
- 50 ke bawah : hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan.
5. Apakah ada batas nilai minimal dalam penilaian perilaku, khususnya aspek komitmen? Masih dijumpai beberapa PNS yang beranggapan bahwa aspek komitmen sama dengan aspek kesetiaan pada DP3, sehingga ada batas nilai minimal yaitu 91.
- Jawab :
- Dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 maupun dalam Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013, tidak dijumpai penjelasan tentang hal tersebut. Kriteria penilaian aspek komitmen berpedoman pada:
- 91 – 100 : Selalu berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila, UUD Negara RI Tahun 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja;
- 76 – 90 : Pada umumnya berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila UUD Negara RI Tahun 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai aparatur

- negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja ;
- 61 – 75 : Adakalanya berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila, UUD Negara RI Tahun 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja;
- 51 – 60 : Kurang berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila UUD Negara RI Tahun 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja;
- 50 ke bawah : Tidak pernah berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila, UUD Negara RI Tahun 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.
6. Mengapa aspek kepemimpinan dalam penilaian perilaku untuk kepala sekolah tidak dinilai?
- Jawab :
- Dalam pasal 12 PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS antara lain disebutkan bahwa penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural, sehingga Kepala Sekolah tidak dinilai aspek kepemimpinannya karena Kepala Sekolah bukan jabatan struktural.
- Demikian penjelasan dari beberapa pertanyaan yang sering muncul sejak diberlakukannya PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS. Apabila masih ada hal yang kurang jelas, dapat ditanyakan langsung di Bidang Informasi dan Pelayanan Kepegawaian BKD Kabupaten Cilacap, atau mengirimkan pertanyaan via email BKD Cilacap atau email Redaksi Buletin Media Aparatur. Semoga bermanfaat.



HIV / AIDS DAN SITUASI DI KABUPATEN CILACAP

A. Pengertian HIV/AIDS

AIDS atau sindrom kehilangan kekebalan tubuh adalah sekumpulan gejala penyakit yang menyerang tubuh manusia sesudah sistem kekebalannya dirusak oleh virus HIV. Akibat kehilangan kekebalan tubuh, penderita AIDS mudah terkena berbagai jenis infeksi bakteri, jamur, parasit, dan virus tertentu yang bersifat oportunistik. Selain itu penderita AIDS sering kali menderita keganasan, khususnya sarcoma kaposi dan imfoma yang hanya menyerang otak. Virus HIV adalah retrovirus yang termasuk dalam keluarga lentivirus. Retrovirus mempunyai kemampuan menggunakan RNA-nya dan DNA penjamu untuk membentuk virus DNA dan dikenali selama periode inkubasi yang panjang. Seperti retrovirus yang lain, HIV menginfeksi tubuh dengan periode inkubasi yang panjang (klinik-laten), dan utamanya menyebabkan munculnya tanda dan gejala AIDS. HIV menyebabkan beberapa kerusakan sistem imun dan menghancurkannya. Hal tersebut terjadi dengan menggunakan DNA dari CD4⁺ dan limfosit untuk mereplikasi diri. Dalam proses itu, virus tersebut menghancurkan CD4⁺ dan limfosit.

Secara struktural morfologinya, bentuk HIV terdiri atas sebuah silinder yang dikelilingi pembungkus lemak

Oleh : Bachtiar Achmad, M.Kes
Kepala Bidang Pengendalian Masalah Kesehatan, Dinas
Kesehatan Kabupaten Cilacap

yang melingkar-melebar. Pada pusat lingkaran terdapat untaian RNA. HIV mempunyai 3 gen yang merupakan komponen fungsional dan struktural. Tiga gen tersebut yaitu gag, pol, dan env. Gag berarti group antigen, pol mewakili polymerase, dan env adalah kepanjangan dari envelope (Hoffmann, Rockhstroh, Kamps, 2006). Gen gag mengode protein inti. Gen pol mengode enzim reverse transcriptase, protease, integrase. Gen env mengode komponen struktural HIV yang dikenal dengan glikoprotein. Gen lain yang ada dan juga penting dalam replikasi virus, yaitu : rev, nef, vif, vpu, dan vpr.

B. Cara penularan HIV/AIDS

Virus HIV menular melalui enam cara penularan, yaitu :

1. Hubungan seksual dengan pengidap HIV/AIDS
Hubungan seksual secara vaginal, anal, dan oral dengan penderita HIV tanpa perlindungan bisa menularkan HIV. Selama hubungan seksual berlangsung, air mani, cairan vagina, dan darah dapat mengenai selaput lender vagina, penis, dubur,



AIDS atau sindrom kehilangan kekebalan tubuh adalah sekumpulan gejala penyakit yang menyerang tubuh manusia sesudah sistem kekebalannya dirusak oleh virus HIV. Akibat kehilangan kekebalan tubuh, penderita AIDS mudah terkena berbagai jenis infeksi bakteri, jamur, parasit, dan virus tertentu yang bersifat oportunistik. Selain itu penderita AIDS sering kali menderita keganasan, khususnya sarcoma kaposi dan imfoma yang hanya menyerang otak.

atau mulut sehingga HIV yang terdapat dalam cairan tersebut masuk ke aliran darah (PELKESI, 1995). Selama berhubungan juga bisa terjadi lesi mikro pada dinding vagina, dubur, dan mulut yang bisa menjadi jalan HIV untuk masuk ke aliran darah pasangan seksual (Syaiful, 2000).

2. Ibu pada bayinya

Penularan HIV dari ibu pada saat kehamilan (in utero). Berdasarkan laporan CDC Amerika, prevalensi HIV dari ibu ke bayi adalah 0,01% sampai 0,7%. Bila ibu baru terinfeksi HIV dan belum ada gejala AIDS, kemungkinan bayi terinfeksi sebanyak 20% sampai 35%, sedangkan kalau gejala AIDS sudah jelas pada ibu kemungkinannya mencapai 50% (PELKESI, 1995). Penularan juga terjadi selama proses persalinan melalui transfuse fetomaternal atau kontak antara kulit atau membrane mukosa bayi dengan darah atau sekresi maternal saat melahirkan (Lily V, 2004).

3. Darah dan produk darah yang tercemar HIV/AIDS

Sangat cepat menularkan HIV karena virus langsung masuk ke pembuluh darah dan menyebar ke seluruh tubuh.

4. Pemakaian alat kesehatan yang tidak steril

Alat pemeriksaan kandungan seperti speculum, tenakulum, dan alat-alat lain yang darah, cairan vagina atau air mani yang terinfeksi HIV dan langsung di gunakan untuk orang lain yang tidak terinfeksi bisa menularkan HIV.(PELKESI,1995).

5. Alat-alat untuk menoleh kulit

Alat tajam dan runcing seperti jarum, pisau, silet, menyuntat seseorang, membuat tato, memotong rambut dan sebagainya bisa menularkan HIV sebab alat tersebut mungkin di pakai tanpa disterilkan terlebih dahulu.

6. Menggunakan jarum suntik secara bergantian

Jarum suntik yang di gunakan di fasilitas kesehatan, maupun yang di gunakan oleh parah pengguna narkoba (injecting drug user-IDU) sangat berpotensi menularkan HIV. Selain jarum suntik, pada para pemakai IDU secara bersama-sama juga mengguna tempat penyampur, pengaduk, dan gelas pengoplos obat, sehingga berpotensi tinggi untuk menularkan HIV tidak menular melalui peralatan makan, pakaian, handuk, sapu tangan, toilet yang di pakai secara bersama-sama, berpelukan di pipi, berjabat tangan, hidup serumah dengan penderita HIV/AIDS, gigitan nyamuk, dan hubungan sosial yang lain.



C. Manifestasi Klinis

Gejala dini yang sering dijumpai berupa eksantem, malaise, demam yang menyerupai flu biasa sebelum tes serologi positif. Gejala dini lainnya berupa penurunan berat badan lebih dari 10% dari berat badan semula, berkeringat malam, diare kronik, kelelahan, limfadenopati. Beberapa ahli klinik telah membagi beberapa fase infeksi HIV yaitu :

1. Infeksi HIV Stadium Pertama

Pada fase pertama terjadi pembentukan antibodi dan memungkinkan juga terjadi gejala-gejala yang mirip influenza atau terjadi pembengkakan kelenjar getah bening.

2. Persisten Generalized Limfadenopati

Terjadi pembengkakan kelenjar limfe di leher, ketiak, inguinal, keringat pada waktu malam atau kehilangan berat badan tanpa penyebab yang jelas dan sariawan oleh jamur kandida di mulut.

3. AIDS Relative Complex (ARC)

Virus sudah menimbulkan kemunduran pada sistem kekebalan sehingga mulai terjadi berbagai jenis infeksi yang seharusnya dapat dicegah oleh kekebalan tubuh. Disini penderita menunjukkan gejala lemah, lesu, demam, diare, yang tidak dapat dijelaskan penyebabnya dan berlangsung lama, kadang-kadang lebih dari satu tahun, ditambah dengan gejala yang sudah timbul pada fase kedua.

4. Full Blown AIDS.

Pada fase ini sistem kekebalan tubuh sudah rusak, penderita sangat rentan terhadap infeksi sehingga dapat meninggal sewaktu-waktu. Sering terjadi radang paru pneumocytik, sarcoma kaposi, herpes yang meluas, tuberculosis oleh kuman oportunistik, gangguan pada sistem saraf pusat, sehingga penderita pikun sebelum saatnya. Jarang penderita bertahan lebih dari 3-4 tahun, biasanya meninggal sebelum waktunya.

D. Komplikasi

a. Oral Lesi

Karena kandidia, herpes simplek, sarcoma Kaposi, HPV oral, gingivitis, peridontitis Human Immunodeficiency Virus (HIV), leukoplakia oral, nutrisi, dehidrasi, penurunan berat badan, keletihan dan cacat.

b. Neurologik

1. kompleks dimensia AIDS karena serangan langsung Human Immunodeficiency Virus (HIV) pada sel saraf, berefek perubahan kepribadian, kerusakan kemampuan motorik, kelemahan, disfasia, dan isolasi social.
2. Enselophaty akut, karena reaksi terapeutik, hipoksia, hipoglikemia, ketidakseimbangan elektrolit, meningitis / ensefalitis. Dengan efek: sakit kepala, malaise, demam, paralise, total /



parsial.

3. Infark serebral kornea sifilis meningovaskuler, hipotensi sistemik, dan maranik endokarditis.
4. Neuropati karena imflamasi demielinasi oleh serangan Human Immunodeficiency Virus (HIV)

c. Gastrointestinal

1. Diare karena bakteri dan virus, pertumbuhan cepat flora normal, limpoma, dan sarcoma Kaposi. Dengan efek, penurunan berat badan, anoreksia, demam, malabsorpsi, dan dehidrasi.
2. Hepatitis karena bakteri dan virus, limpoma, sarcoma Kaposi, obat illegal, alkoholik. Dengan anoreksia, mual muntah, nyeri abdomen, ikterik, demam atritis.
3. Penyakit Anorektal karena abses dan fistula, ulkus dan inflamasi perianal yang sebagai akibat infeksi, dengan efek inflamasi sulit dan sakit, nyeri rectal, gatal-gatal dan siare.

d. Respirasi

Infeksi karena Pneumocystic Carinii, cytomegalovirus, virus influenza, pneumococcus, dan strongyloides dengan efek nafas pendek, batuk, nyeri, hipoksia, kelelahan, dan gagal nafas.

e. Dermatologik

Lesi kulit stafilokokus : virus herpes simpleks dan zoster, dermatitis karena xerosis, reaksi otot, lesi scabies/tuma, dan dekobitus dengan efek nyeri, gatal, rasa terbakar, infeksi skunder dan sepsis.

f. Sensorik

1. Pandangan : Sarkoma Kaposi pada konjungtiva berefek kebutaan
2. Pendengaran : otitis eksternal akut dan otitis media, kehilangan pendengaran dengan efek nyeri.

E. Tata Laksana HIV

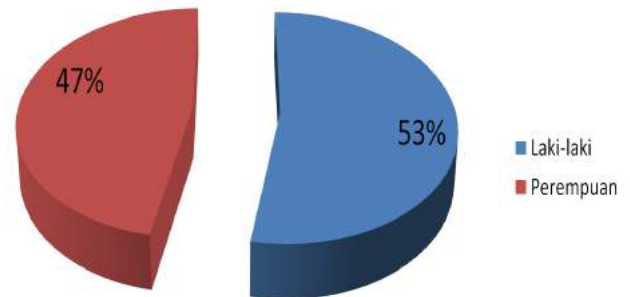
Belum ada penyembuhan untuk AIDS, jadi perlu dilakukan pencegahan Human Immunodeficiency Virus (HIV). Untuk mencegah terpaparnya Human Immunodeficiency Virus (HIV), bisa dilakukan dengan :

1. Melakukan abstinensi seks / melakukan hubungan kelamin dengan pasangan yang tidak terinfeksi.
2. Memeriksa adanya virus paling lambat 6 bulan setelah hubungan seks terakhir yang tidak terlindungi.
3. Menggunakan pelindung jika berhubungan dengan orang yang tidak jelas status Human Immunodeficiency Virus (HIV) nya.
4. Tidak bertukar jarum suntik, jarum tato, dan sebagainya.
5. Mencegah infeksi kejanin / bayi baru lahir.

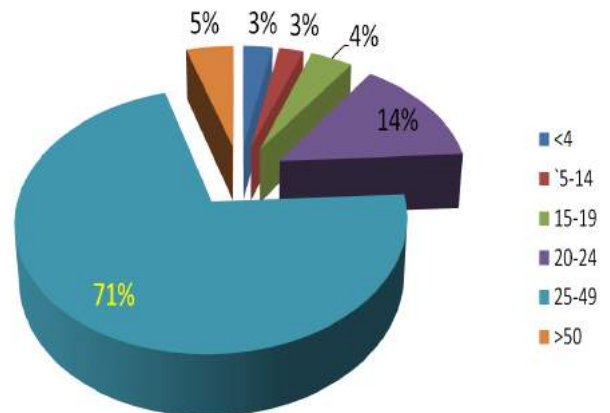
Kasus HIV / AIDS di Kabupaten Cilacap tahun 2007 s/d 2014

Tahun	HIV	AIDS	Meninggal	Jumlah
2007	45	14	4	59
2008	25	19	0	44
2009	38	27	28	65
2010	59	37	4	96
2011	33	28	4	61
2012	73	6	3	79
2013	70	24	1	94
2014	90	14	5	104
TOTAL	433	169	49	602

Kasus HIV / AIDS di Kabupaten Cilacap berdasarkan jenis kelamin Tahun 2014

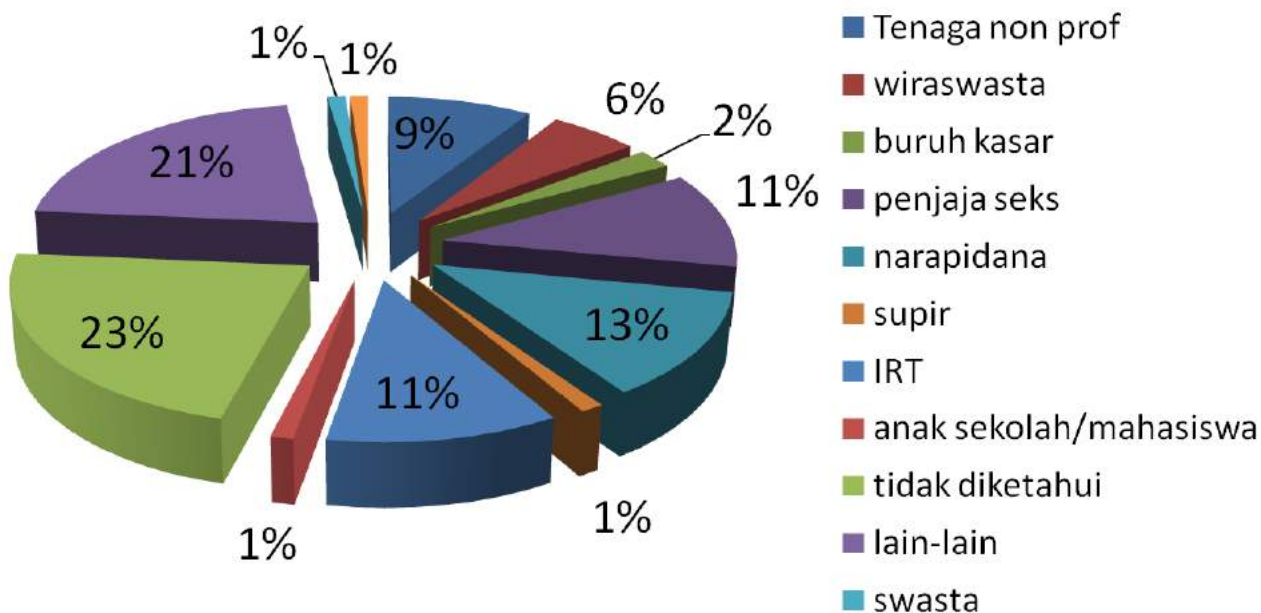


Kasus HIV / AIDS di Kabupaten Cilacap berdasarkan umur Tahun 2014





Kasus HIV / AIDS di Kabupaten Cilacap berdasarkan pekerjaan Tahun 2014



Sebaran Kasus HIV / AIDS di Kabupaten Cilacap tahun 2007 s/d 2014

NO	KECAMATAN	JML KASUS
1	CILACAP UTARA	27
2	CILACAP TENGAH	27
3	CILACAP SELATAN	130
4	KESUGIHAN	52
5	JERUK LEGI	36
6	MAJENANG	10
7	CIMANGGU	12
8	ADIPALA	32
9	KARANG PUCUNG	18
10	KROYA	16
11	KEDUNG REJA	4

12	MAOS	11
13	WANAREJA	11
14	DAYEUH LUHUR	3
15	SIDAREJA	16
16	PATIMUAN	3
17	SAMPANG	5
18	NUSAWUNGU	17
19	CIPARI	6
20	GANDRUNGMANGU	15
21	KAWUNGANTEN	12
22	BINANGUN	6
23	BANTARSARI	15
24	KAMPUNG LAUT	2
25	Lain-Lain	47
	JUMLAH	602

Sura Diro Jayaningrat Lebur Dening Pangastuti

Oleh: Pranyata, SE.

Prof. Gunawan Sumodiningrat, Ph.D. dan Ari Wulandari, S.S.,M.A. dalam bukunya Pitutur Luhur Budaya Jawa menjelaskan makna Suro diro jayaningrat lebur dening pangastuti dapat diterjemahkan secara harfiah bahwa segala sifat keras hati, picik, angkara murka, hanya dapat dikalahkan dengan sikap bijak, lembut hati dan sabar.

Orang yang sedang marah karena kekesalan dan kejengkelannya, tidak bisa dihadapi dengan kemarahan juga. Sikap yang baik dan lembut akan membuatnya ikut dingin dan mau diajak bicara. Umumnya dalam menghadapi kemarahan dan kekerasan, kecenderungan yang terjadi di lapangan adalah membalasnya dengan kekerasan dan kemarahan juga. Akhirnya, semakin besarlah kerusakan dan kerugian yang terjadi. Apa pun peristiwa yang harus dihadapi kalau selalu mengutamakan pikir dan hati, tentu bisa diselesaikan dengan baik.

Penjelasan terhadap pitutur

Orang yang sedang marah karena kekesalan dan kejengkelannya, tidak bisa dihadapi dengan kemarahan juga. Sikap yang baik dan lembut akan membuatnya ikut dingin dan mau diajak bicara. Umumnya dalam menghadapi kemarahan dan kekerasan, kecenderungan yang terjadi di lapangan adalah membalasnya dengan kekerasan dan kemarahan juga. Akhirnya, semakin besarlah kerusakan dan kerugian yang terjadi. Apa pun peristiwa yang harus dihadapi kalau selalu mengutamakan pikir dan hati, tentu bisa diselesaikan dengan baik.

tersebut memberikan arahan kepada kita bahwa tegas bukan berarti marah dan lemah lembut bukan berarti tak berdaya. Aplikasi di lapangan pernah dilakukan Nabi Muhammad, walaupun terjadi dalam rentang waktu yang jauh sebelum pitutur tersebut lahir. Dikisahkan, di sudut pasar Madinah Al Munawarah, ada seorang pengemis Yahudi yang buta. Hari demi hari apabila ada orang yang mendekatinya ia selalu berkata:

“Wahai saudaraku, jangan dekati Muhammad, dia itu orang gila, dia itu pembohong, dia itu tukang sihir. Apabila

kalian mendekatinya, maka kalian akan di pengaruhinya.”

Yang menakjubkan atas caci maki dan fitnah tersebut, bahwa justru hampir setiap pagi Rasulullah SAW mendatangi pengemis Yahudi tersebut dengan membawa makanan, dan tanpa berkata sepatah katapun Rasul menyuapkan makanan yang dibawanya kepada pengemis buta itu walaupun pengemis itu selalu berpesan agar tidak mendekati orang yang bernama Muhammad. Rasulullah SAW melakukan hal itu hingga beliau menjelang wafat.



Setelah Rasulullah wafat, suatu hari Abu Bakar ra berkunjung ke rumah anaknya (Aisyah). Beliau bertanya kepada Aisyah: "Anakku, adakah sunnah Rasul yang belum aku kerjakan?". Aisyah menjawab pertanyaan ayahnya: "Wahai ayah, engkau adalah seorang ahli sunnah. Hampir tidak ada satu sunnah pun yang belum ayah lakukan kecuali satu sunnah saja", ucap Aisyah.

"Apakah itu?" Tanya Abu Bakar. "Setiap pagi, Rasulullah SAW selalu pergi ke ujung pasar dengan membawakan makanan untuk seorang pengemis Yahudi buta yang ada di sana", jawab Aisyah.

Keesokan harinya, Abu Bakar pergi ke pasar dengan membawa makanan untuk diberikan kepada pengemis itu. Abu Bakar mendatangi pengemis itu dan memberikan makanan itu kepadanya. Ketika Abu Bakar mulai menyuapinya, tiba-tiba pengemis itu marah sambil berteriak: "Siapa kamu...!!!" Abu Bakar menjawab: "Aku orang yang biasa". "Bukan...!!! Engkau bukan orang yang biasa mendatangkiku." sahut pengemis buta itu.

Lalu pengemis itu melanjutkan bicaranya: "Apabila ia datang kepadaku,

tidak susah tangan ini memegang dan tidak susah mulut ini mengunyah. Orang yang biasa mendatangkiku itu selalu menyuapiku, tapi terlebih dahulu dihaluskannya makanan itu, baru setelah itu ia berikan makanan itu kepadaku."

Abu Bakar yang mendengar jawaban orang buta itu kemudian menangis sambil berkata: "Aku memang bukan yang biasa datang kepadamu. Aku adalah salah seorang dari sahabatnya. Orang yang mulia itu telah tiada. Ia adalah Muhammad, Rasulullah SAW."

Setelah pengemis itu mendengar cerita Abu Bakar, pengemis itu pun menangis dan kemudian berkata "Benarkah demikian?", tanya pengemis, kepalanya tertunduk dan air matanya mulai menetes.

"Selama ini aku selalu menghinanya dan memfitnahnya", lanjutnya. Tetapi ia tidak pernah marah kepadaku, sedikitpun!", ucap sang pengemis Yahudi sambil menangis terisak. "Ia selalu mendatangkiku, sambil menyuapiku dengan cara yang sangat lemah lembut..." sambil menahan

kesedihan... namun akhirnya dia pun menangis.

Lalu ditengah tangisannya, sang pengemis Yahudi itupun berteriak, "Ia begitu mulia... Ia begitu mulia...!!!" sambil mendongakkan kepalanya kearah langit biru. Kedua tangannya dibuka lebar seperti berdoa, dan kemudian kembali duduk simpuh.

Spontan, mereka berpelukan. Mereka berdua larut dalam tangisan. Tangisan kehilangan seseorang yang paling mulia sepanjang masa. Lalu sesaat mereka terdiam, kemudian pengemis Yahudi buta itu meminta kepada Abu Bakar untuk menuntunnya bersyahadat. Pengemis itupun bersyahadat... bersyahadat dihadapan Abu Bakar. Jadilah pengemis itu seorang muslim yang berserah diri kepada Allah SWT. Subhanallah...

Itulah kisah menakjubkan yang merupakan perwujudan dari pitutur suro diro jayingrat lebur dening pangastuti. Memang tidak mudah melakukan itu, namun kalau bisa pahalanya sangat besar.



Sejumlah 150 Calon pegawai Negeri Sipil/CPNS dilingkungan Pemkab Cilacap yang berasal dari pelamar umum formasi tahun 2014 menerima Surat Keputusan Pengangkatan CPNS. Penyerahan dilakukan oleh Bupati Cilacap Tatto Suwarto Pamuji dalam apel pagi dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap.

Dalam kesempatan tersebut Bupati Cilacap menyampaikan CPNS yang baru menerima SK pengangkatan merupakan orang-orang pilihan, karena berasal dari 8.577 pelamar yang mendaftar pada seleksi pengadaan CPNS tahun 2014. Untuk itu dalam melaksanakan tugas, para CPNS harus dilandasi dengan sikap penuh semangat, motivasi, dedikasi, loyalitas, dan mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Penyerahan SK CPNS Dari Pelamar Umum Formasi Tahun 2014



SISTEM PENDATAAN ULANG PNS ELEKTRONIK 2015

ePUPNS 2015

Pendaftaran Ulang Pegawai Negeri Sipil

BKN-RI

**Pastikan Anda
Mendaftar !**

