

VOL. 02/MAP 06/2013

MEDIA

APARATUR

INFORMATIF DAN TERKINI



SERTIFIKASI
Pengaruhnya terhadap
kinerja guru

PELAYANAN PRIMA
Seorang Pelayan

ASSESSMENT CENTER

KOMPETENSI

ANALISIS JABATAN
Jembatan Menuju Reformasi Birokrasi

MEMAHAMI MAKNA PROFESIONAL
Dari Kepingan Puzzle Kompetensi

WAWANCARA

PROF. DR. MIFTAH THOHA, M.P.A.

PROFESIONALISME APARATUR



Mengucapkan :

نیتہ لیلہ صیامہ ک

1 Syawal 1434 Hijriah

Mohon Maaf Lahir & Batin

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan taufik, hidayah dan inayah-Nya kepada kita.

Amin Yaa Robbal'amin

**BUPATI CILACAP
H. TATTO SUWARTO PAMUJI**

Assalamu'alaikum Wr wb.

Pembaca yang budiman, bertemu lagi dengan kami, Buletin Media Aparatur. Memang agak terlambat dari yang telah diagendakan, semata karena meningkatnya volume kegiatan kedinasan yang harus dilaksanakan pada Triwulan II. Namun demikian, semua itu tidak mengurangi semangat dari Tim Redaksi untuk tetap menyuguhkan berbagai informasi yang terkini, terkait dengan bidang kepegawaian.

Edisi kedua kali ini, profesionalisme aparatur kami angkat sebagai tema dari topik utama. Mengapa tentang profesionalisme aparatur? Karena pada saat ini istilah tersebut seringkali diperbincangkan mengingat profesionalisme aparatur merupakan salah satu dari tujuan reformasi birokrasi. Implikasinya, munculnya perubahan dari beberapa aturan kepegawaian juga dalam rangka mewujudkan profesionalisme aparatur. Disamping itu masyarakat sekarang sudah begitu kritis, selalu menuntut pelayanan pemerintah yang memuaskan dan bisa memenuhi kebutuhan mereka. Hal tersebut hanya bisa disajikan oleh aparatur (PNS) yang professional, mengingat aparatur adalah para pelaku pelayanan, bahkan sejatinya aparatur adalah pelayan masyarakat.

Agar pembaca mendapatkan gambaran yang *gablang* tentang profesionalisme, kami mewawancarai langsung Prof. Dr. Miftah Thoha, M.PA, Guru Besar Magister Administrasi Publik Fisipol UGM. Beliau dikenal sebagai pemerhati pemerintahan dan merupakan salah satu konseptor *legal drafting* RUU ASN. Pemaparan tentang profesionalisme oleh *Begawan* Administrasi Publik ini memberikan wawasan baru. Beliau kembangkan makna profesionalisme dalam pengembangan karir dan pembinaan aparatur, bahkan ke dalam system manajemen kepegawaian. Begitu lengkapnya penjelasan beliau yang terurai dalam wawancara selama dua jam lebih, sehingga terasa sayang kalau kami ringkas. Untuk itu kami menyampaikannya kepada pembaca dengan tak banyak edit.

Bagi rekan guru, ada dua artikel yang menarik, yaitu artikel tentang kompetensi guru dan pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru. Kedua tulisan tersebut dimaksudkan untuk memberikan gambaran bagaimana profesionalisme guru, sehingga diharapkan dapat memberikan motivasi untuk menjadi guru yang ideal. Membangun profesionalisme dalam manajemen kepegawaian tidaklah mudah. Tetapi hal tersebut harus dilakukan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Suguhan kami kali ini semoga dapat memberikan rangsangan kepada rekan PNS dalam memotivasi diri untuk menjadi aparatur yang profesional.

Dukungan dan respon positif atas penerbitan bulletin Media Aparatur cukup besar, terlihat dari beberapa artikel yang dikirimkan ke meja redaksi oleh rekan-rekan PNS dari SKPD lain. Untuk itu redaksi mengucapkan banyak terima kasih atas partisipasinya. Namun demikian tidak semua artikel tersebut dapat kami muat, mengingat kesesuaian dengan tema edisi kedua kali ini. Untuk artikel yang belum dimuat, tetap kami dokumentasikan dalam "*bank artikel*", dan dapat dimuat jika sesuai dengan tema pada edisi-edisi mendatang. Pada edisi ketiga mendatang, kami merencanakan untuk menyajikan berbagai informasi yang terkait dengan pelayanan pulik (*public service*). Sehubungan dengan itu, redaksi masih tetap menunggu kiriman tulisan (artikel) dari rekan-rekan pada SKPD lain.

Kami menyadari bahwa pada edisi perdana Buletin Media Aparatur masih terdapat kekurangan. Untuk itu, melalui angket yang telah kami sampaikan beberapa waktu lalu, kami sangat berharap rekan-rekan berkenan mengisi angket tersebut dan mengirimkannya kepada kami, sebagai bahan pertimbangan untuk perbaikan pada edisi/waktu yang akan datang. Bagi yang telah mengisi angket dan mengirimkannya kepada kami, diucapkan banyak terima kasih. Semoga edisi-edisi kami mendatang lebih baik lagi dalam menyajikan informasi yang dapat memberikan motivasi dan inspirasi bagi rekan PNS di Kabupaten Cilacap khususnya, untuk berkarya dan melaksanakan tugasnya demi kemajuan Cilacap. Amiin.

Wassalamualaikum wr.wb.



MEDIA APARATUR, Penanggung Jawab Drs. HEROE HARJANTO, MM Redaktur TOTO WIDIYANTO, S.Psi Editor PRANYATA, MULYOTO Redaktur Pelaksana KRISTI MARYUNANI Layout IRPAN SETIAWAN Fotografer GATOT FIRMANSYAH Staf Khusus RINA MEDIASWATI, DYAH KUSUMAWARDANI, FITRI SISWI PRABAWATI 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.

PROBLEMA PROFESIONALISME PNS

Pendidikan masyarakat yang semakin meningkat membuatnya semakin kritis, termasuk kritis terhadap proses pelayanan pemerintah kepada mereka. Sering kita dengar saran agar PNS (Pegawai Negeri Sipil) profesional dan proporsional. Kalau pegawai profesional, tentu pelayanan akan lebih baik. Namun ternyata banyak pegawai yang tak banyak berubah walaupun telah diberi saran. Tetapi tidak berubahnya itu bukan karena pegawai yang bandel. Ternyata mereka tidak berubah karena tidak faham konsep tentang profesionalisme.

Inilah yang memprihatinkan, tetapi itu logis. Sebab, kalau konsepnya saja belum tahu, bagaimana akan merubah diri menjadi orang yang professional, tentu tidak tahu arah yang harus dituju, dan tidak tahu bagaimana membekali diri agar profesional. Ibarat seorang yang berjalan di suatu daerah yang belum dikenalnya, kemudian orang tersebut tidak membawa alamat dan tidak membawa peta, tentu akan kebingungan. Kemungkinan yang akan terjadi adalah tersesat, berputar-putar sehingga menempuh perjalanannya jauh, energi yang dibuang banyak, kondisi badan menjadi lelah, dan belum tentu sampai pada tujuan.

Menemukan konsep profesionalisme memang tidak mudah. Jangankan konsep, mengartikan kata profesionalisme pun juga tidak mudah. Kata itu banyak diucapkan, tetapi kalau dicari di aturan kepegawaian sulit ditemukan penjelasannya. Dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 pasal 17 ayat (2) disebutkan bahwa pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Karena setiap PNS memiliki jabatan (baik struktural, fungsional umum atau fungsional tertentu), maka setiap PNS harus profesional sesuai dengan kompetensinya. Namun dalam pasal ini juga tak ditemukan penjelasan apa itu profesionalisme.

Untuk itu akan lebih mudah kalau menterjemahkan kata tersebut berdasarkan kamus baku. Profesionalisme berarti mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yg professional (<http://kamusbahasaIndonesia.org>). Kalau dilihat dari arti tersebut, profesionalisme mengandung dua unsur yang merupakan satu kesatuan, sehingga keduanya harus ada, pertama mutu atau kualitas dan kedua, tindak tanduk yang merupakan

ciri profesi. Sehingga profesionalisme PNS dapat diartikan bahwa PNS yang memiliki kualitas diri atau keahlian di bidangnya dan memiliki perilaku yang menjunjung tinggi moral/etika profesi.

Kalau profesionalisme diartikan demikian, terus bagaimana membangun diri agar profesionalisme?. Ternyata tidak serta merta menemukan jawaban. Walaupun profesionalisme itu tuntutan kepada individu, namun membangun profesionalisme diri sangat dipengaruhi oleh lingkungan organisasi. Banyak ditemukan orang-orang yang memiliki kompetensi bagus, dari perguruan tinggi ternama, namun ketika masuk birokrasi ia mandul. Komentar atas kasus yang demikian, ada yang mengatakan kalau ia larut dalam pengaruh lingkungan. Namun ada yang mengatakan kalau lingkungan organisasi lah yang membuatnya tak berkembang.

Dengan demikian membangun profesionalisme di tengah benang kusut manajemen kepegawaian ternyata tidak mudah. Karena manajemen organisasinya juga harus diubah. Idealnya, pertama-tama yang harus dibangun adalah analisis jabatan, sehingga diketahui syarat jabatan, dan dapat disusun standar kompetensi jabatan. Selanjutnya dilakukan penataan pegawai dengan menempatkannya untuk mengisi jabatan tersebut yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Kalau ada jabatan yang tidak terisi/lowong, diisi dengan penerimaan pegawai baru, dengan persyaratan sesuai dengan kompetensi jabatan tersebut. Sehingga seluruh lini birokrasi diisi dengan pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai.

Konsep tersebut kelihatannya mudah, tetapi menjalaninya rumit. Untuk melakukan analisis jabatan saja tidak mudah. Belum penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya, ini lebih sulit. Problema ini ternyata menjadi masalah nasional. Berarti di banyak daerah, bahkan di instansi vertikal pun mengalami hal yang sama. Ir. Aswin Eka Adhi, M.Si (Widyaiswara Kanreg I BKN Yogyakarta) menjelaskan bahwa potret birokrasi Indonesia saat ini struktur organisasinya gemuk dan tidak fit dengan fungsi, sumberdaya aparaturnya *overstaffed an understaffed* (pegawai banyak tetapi yang berkompotensi kurang), *mindset* dan *culture set* nya tidak inovatif dan tidak memiliki semangat perubahan. Inilah akar masalah yang membuat pegawai tidak profesional.

Mengelola pegawai di birokrasi tidak bisa seperti di swasta. Kalau di swasta terjadi kelebihan pegawai, namun disisi lain justru kekurangan pegawai yang berkompotensi, maka dilakukan pengurangan pegawai di satu sisi, dan di sisi lain dilakukan rekrutmen pegawai baru yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini kalau diterapkan di birokrasi bisa *chaos*. Untuk itu, sesuai program percepatan reformasi birokrasi, langkah yang akan ditempuh di birokrasi adalah akan dilakukan penetapan standar kompetensi dan juga akan dilakukan peningkatan kemampuan PNS berbasis kompetensi melalui diklat serta penegakan etika dan disiplin pegawai. Sehingga untuk memperoleh pegawai profesional yang relatif merata, perlu segera melaksanakan program tersebut.

Daftar Isi

- 1 KATA PENGANTAR
- 2 TAJUK
- 3 DAFTAR ISI

TOPIK UTAMA

- 4 MEMAHAMI MAKNA PROFESIONAL DARI KEPINGAN PUZZLE KOMPETENSI



- 8 WAWANCARA DENGAN PROF. DR. MIFTAH THOHA, M. PA KOMPETENSI
- 15 ASSESSMENT CENTER
- 21 ANALISIS JABATAN , JEMBATAN MENUJU REFORMASI BIROKRASI

ARTIKEL KEPEGAWAIAN

- 23 KOMPETENSI GURU
- 25 SERTIFIKASI, PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU



PROFIL

- 27 KIPRAH PENYULUH BERPRESTASI



PELAYANAN KEPEGAWAIAN

- 31 PERNIKAHAN DAN PERCERAIAN PNS

MOTIFASI

- 34 IQ DAN BEHAVIOR INTELEGENSI



BERITA TERKINI

- 36 LAUNCHING EDISI PERDANA BULETIN MEDIA APARATUR



- 37 BIMTEK SKP
- 38 WORKSHOP PENINGKATAN KAPASITAS APARATUR

INFOTEK

- 40 CLOUD COMPUTING

KESEHATAN

- 42 SITUASI TERKINI DBD KAB. CILACAP



BUDAYA KERJA

- 45 PELAYANAN PRIMA SEORANG PELAYAN

RENUNGAN

- 47 LEADERSHIP

- 48 RESENSI BUKU





MEMAHAMI MAKNA PROFESIONAL DARI KEPINGAN PUZZLE KOMPETENSI

Penulis : Reni Kusumawardhani, M.Psi, Psikolog.
Psikolog RSUD Cilacap

Dalam sebuah kesempatan mengisi pelatihan pelayan prima di salah satu perusahaan terkemuka, saya bertanya mengenai apa yang bisa mengantarkan orang menjadi sukses?. Secara bergantian peserta memberikan berbagai jawaban, sampai akhirnya saya mendengar celetukan satu kata dari peserta, yaitu profesional. Saya tergelitik untuk mendiskusikan kata yang seperti berada di sebuah menara gading tersebut. Ya, semua setuju bahwa setiap orang harus bekerja secara profesional.

Kembali saya bertanya, apa itu profesional? Maka dijawab oleh peserta bahwa profesional adalah jika kita ahli dibidangnya, mendapat imbalan atas pekerjaannya, bekerja sampai tuntas dan bermutu.



...profesional yang diharapkan adalah segala perilaku bekerja yang mendasarkan pada keahlian/ketrampilan, mendapat imbalan, bekerja secara maksimal dan paripurna serta beretika. Etika inilah yang akan menjadi bingkai moral bagi perilaku profesional.

Sebenarnya jika kita membuka kamus besar bahasa Indonesia, tidak ada yang salah dengan semua jawaban mengenai definisi profesional di atas. Namun, terasa masih ada yang kurang sehingga saya bertanya kembali untuk membuka ruang diskusi lebih mendalam mengenai makna dan manifestasi perilaku profesional. Saya coba tarik sebuah analogi, kurang lebihnya demikian: “bagaimana dengan pelacur?, mereka juga ahli di bidangnya (sebagian besar peserta tertawa mendengar ini), mereka juga mendapat imbalan atas pekerjaannya, dan mereka juga bekerja sampai tuntas dan mungkin juga bermutu. Jadi apa bedanya profesionalisme kita dengan pelacur?” Tanpa bermaksud sinis dengan profesi yang satu itu, karena pada umumnya setiap orang punya alasan dalam memilih jalan hidupnya, diskusi menjadi makin ramai. Ujungnya ditarik sebuah kesimpulan bahwa profesional yang diharapkan adalah segala perilaku bekerja yang mendasarkan pada keahlian/ketrampilan, mendapat imbalan, bekerja secara maksimal dan paripurna serta beretika. Etika inilah yang akan menjadi bingkai moral bagi perilaku profesional. Pada saat etika tersebut ditabrak atas berbagai alasan, meskipun kita telah bekerja keras dan bekerja cerdas, maka profesionalisme menjadi terkoyak dan ternodai alias tidak lagi profesional.

Sepulang dari acara pelatihan tersebut, diskusi mengenai perilaku profesional tadi terus berkecamuk dalam pikiran saya. Terlebih lagi pada saat saya membaca surat kabar hari itu, *head line* pemberitaan adalah tentang KPK memeriksa si Anu dan si Itu karena dugaan-dugaan penyelewengan atau penyalahgunaan anggaran, lalu di halaman berikutnya berita mengenai orang penting di negeri ini yang menikahi anak perempuan di bawah umur. Kalau itu benar, artinya itu semua potret perilaku tidak beretika, tidak bermoral, sebagai wujud tindakan yang tidak profesional yang disuguhkan oleh orang-orang yang seharusnya memberikan teladan. Mengapa ini bisa terjadi? Penyebab utamanya adalah kurangnya sebuah kompetensi dalam mengelola diri sendiri. Dewasa ini, gaya hidup hedonisme, konsumerisme dan budaya instant mengakibatkan kendali perilaku menjadi mengendur sehingga dibutuhkan kemampuan mengelola diri agar profesionalitas tidak tergadaikan dan tetap dapat menjaga etika serta moralitas dalam bekerja. Krisis keteladanan inilah yang bisa berdampak pada ketersesakan mental di tengah-tengah kebutuhan hidup masyarakat yang makin sulit dipenuhi dan tuntutan hidup yang makin tinggi. Belum lagi jika kita melihat pada generasi muda yang seharusnya sarat dengan idealisme, akan menjadi luntur atau bingung atau bahkan menjadi marah pada realita yang menghancurkan mimpinya. Maka tidak heran bila makin banyak orang mengalami stress, depresi, atau kecemasan yang berkepanjangan.

Pikiran saya mengalir seperti aliran sungai yang terbelah, terpecah sebelum akhirnya bermuara ke laut luas, dari soal profesional, profesionalisme, penodaan terhadap profesionalisme, krisis keteladanan, dan ketersesakan mental. Apakah ini yang disebut sebagai masa kelam yang ditandai dengan terkikisnya iman, dan pudarnya sensitivitas akan kehidupan luhur manusia? Ethos kerja yang merupakan pilar utama sebuah etika sering hanya menjadi hiasan yang mudah diucapkan namun belum tentu bisa dijalankan? Banyak orang pintar di negeri kita, namun itu saja tidak cukup karena bangsa ini perlu sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang positif. Bukan hanya tidak korupsi, tapi mau kerja keras, kerja cerdas, tekun, cermat, bertanggungjawab terhadap proses untuk hasil terbaik, serta menjunjung nilai luhur manusia. Konon, indikator dari profesionalisme yang beretika dapat dilihat dan dinilai salah satunya dari cara bersosialisasi dan percakapan atau perbincangan harian mereka. Ada sekelompok orang yang berkerumun untuk membicarakan bagaimana dapat mencapai sebuah target kerja maksimal sehingga pembicaraan diwarnai oleh aroma semangat untuk membangun, semangat untuk bekerja dan bergairah dalam persaingan positif untuk mencapai kinerja optimal. Ada juga kerumunan yang hanya berbicara masalah gossip atau

Krisis keteladanan inilah yang bisa berdampak pada ketersesakan mental di tengah-tengah kebutuhan hidup masyarakat yang makin sulit dipenuhi dan tuntutan hidup yang makin tinggi. Belum lagi jika kita melihat pada generasi muda yang seharusnya sarat dengan idealisme, akan menjadi luntur atau bingung atau bahkan menjadi marah pada realita yang menghancurkan mimpinya.

Seorang yang profesional, tidak mengambil waktu sebagai alasan, tidak membiarkan waktu mengatur hidupnya, tetapi sebaliknya memegang kendali atas waktu sehingga kinerja maksimal dapat dicapai.

sibuk menjatuhkan orang lain untuk kepentingan pribadi. Mungkin ada lagi yang hanya sekedar mentertawakan sesuatu yang tidak signifikan dengan pekerjaan, tidak ada value yang bisa diambil bahkan mungkin cenderung bernada miring melecehkan. Biasanya sasaran empuk untuk dilecehkan adalah seputar perempuan. Saya tidak tahu, kalau kita semua melakukan refleksi, termasuk golongan kerumunan yang manakah diri kita masing-masing? Hanya diri kita sendiri yang bisa menjawabnya. Seorang profesional memiliki *value* dan mampu mengelola sebuah hubungan sosial yang sehat dan mendukung pencapaian tujuan yang positif yang menggunakan rasa empati saat menghadapi manusia dan menggunakan logika saat menghadapi masalah.

Tidak terasa, lelah juga saya menerawang dalam sebuah imajinasi yang belum sampai pada satu kesimpulan. Saya putuskan untuk membuat teh hangat guna mengurangi kepenatan dengan harapan menemukan jalinan sinapse di otak saya untuk menuntaskan apa yang menjadi obsesi saya hari ini. Sambil menyeruput teh saya buka kembali laptop saya. Terlintas sebuah prinsip kerja profesional, yaitu siklus *Plan – Do – Check – Action (PDCA)*. Seorang profesional akan bekerja dengan perencanaan yang matang, melaksanakan rencana kerjanya secara konsekuen, melakukan kontrol yang cermat terhadap pelaksanaan rencana kerjanya termasuk melakukan kontrol antisipatif terhadap kemungkinan hambatan yang akan muncul, dan melakukan aksi perbaikan terus menerus agar terlaksana proses kerja yang bermutu dan hasil kinerja yang maksimal. Dalam siklus PDCA ini dibutuhkan satu kemampuan mengatur waktu. Seorang yang profesional, tidak mengambil waktu sebagai alasan, tidak membiarkan waktu mengatur hidupnya, tetapi sebaliknya memegang kendali atas waktu sehingga kinerja maksimal dapat dicapai.

Ternyata tidak mudah menemukan satu gambaran mengenai profesionalisme. Yang ada adalah kepingan-kepingan yang harus disusun seperti *puzzle* hingga menjadi sebuah gambaran yang utuh. Setidaknya ada sebuah benang merah yang dapat ditarik dari kepingan-kepingan yang sudah kita bicarakan tadi. Bahwa sedikitnya ada **empat** kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang yang layak disebut profesional. **Pertama** adalah kemampuan berpikir. Kemampuan ini dibutuhkan untuk mengenali permasalahan yang muncul, melakukan analisa, mencari pemecahan masalah sesuai dengan bidang yang berada di bawah tanggungjawabnya. Kadang dibutuhkan ketrampilan untuk merubah cara berpikir dari cara yang biasa menjadi cara yang kreatif. Sebuah kreativitas akan mendukung profesionalisme seseorang; **Kedua** adalah Kemampuan mengelola diri sendiri. Kemampuan ini akan menentukan kualitas luhur kemanusiaan seorang manusia dimana kata kuncinya adalah dibingkai oleh etika; **Ketiga** adalah kemampuan mengelola tugas. Seorang profesional dapat mengatur sedemikian rupa tugas-tugas yang dibebankan demi efektivitas kerjanya. Tidak jarang seseorang harus menjadi seorang *multi tasking* yang mampu mengerjakan banyak tugas dalam waktu bersamaan namun tetap

fokus sesuai dengan prosedur yang semestinya, dibanding hanya sebagai *single tasking* yang hanya mampu mengerjakan satu tugas dalam satu waktu; **Keempat** adalah kemampuan mengelola orang lain. Di sini seorang profesional tidak hanya terbawa arus pada hubungan sosial atau persaingan sosial yang tidak sehat, tetapi memanfaatkan sebuah relasi sosial untuk sebuah pencapaian kinerja dan tujuan yang lebih bermakna.

Akhirnya kepingan-kepingan *puzzle* berhasil disusun, tetapi muncul pikiran baru yang cukup mengganggu. Apakah hanya itu gambaran kompetensi profesionalisme? Saya sangat ingin ada diskusi berkelanjutan bagi siapapun anda yang menemukan kepingan baru yang bisa melengkapi pemahaman kita mengenai perilaku profesional. Paling tidak dari empat indikator kompetensi tadi, saya ingin merenung lebih jauh “sudahkah saya layak disebut profesional?”, bagaimana dengan anda?”



Change Your Thinking **UBAHLAH PIKIRAN ANDA**

**Bila Anda mengubah pikiran Anda
Anda mengubah keyakinan diri Anda
Bila Anda mengubah keyakinan diri Anda
Anda mengubah harapan-harapan Anda
Bila Anda mengubah harapan-harapan Anda
Anda Mengubah sikap Anda
Bila Anda mengubah Sikap Anda
Anda akan mengubah Tingkah Laku Anda
Bila Anda mengubah Tingkah Laku Anda
Anda Mengubah Kinerja Anda
Bila Anda mengubah Kinerja Anda
Anda telah mengubah Nasib Anda
Bila Anda mengubah Nasib Anda
Anda telah mengubah Hidup Anda.**

PROFESIONALISME APARATUR NEGARA



**WAWANCARA DENGAN
PROF. DR. MIFTAH THOHA, M.PA.**

Guru Besar Magister Administrasi Publik Fisipol UGM dan Konseptor Legal Drafting RUU ASN (Aparatur Sipil Negara)

Berbincang mengenai Profesionalisme Aparatur Negara, Tim Redaksi Media Aparatur mengkaji langsung kepada salah seorang Guru Besar Magister Administrasi Publik Fisipol UGM yaitu Prof. Dr. Miftah Thoha, M.PA. Beliau dikenal sebagai pemerhati pemerintahan dan juga salah seorang konseptor *legal drafting* RUU ASN (Aparatur Sipil Negara).

Diskusi tersebut membahas mengenai profesionalisme pegawai negeri sipil. Apa, bagaimana dan mengapa profesionalisme aparatur penting untuk diperhatikan dan bukan hanya sekedar didengungkan tanpa makna. RUU ASN juga banyak disinggung untuk memberikan gambaran serta membuka wawasan khususnya kepada PNS di lingkungan Kabupaten Cilacap.

Pada level pimpinan, seruan untuk menjadi pegawai yang profesional seringkali disampaikan. Namun bagaimana makna profesionalisme itu sendiri acapkali masih sering dipertanyakan. Terlebih, tuntutan era globalisasi dan tuntutan masyarakat semakin mendorong peran aparatur untuk meningkatkan kinerjanya. Apakah hal tersebut sudah benar-benar diimplementasikan dengan baik di lingkungan pemerintahan serta bagaimana harapan profesionalisme seperti yang tertuang di RUU ASN akan dijelaskan dalam kutipan wawancara berikut ini.

Media Aparatur (MAP) : Bagaimana makna profesionalisme (khususnya dalam birokrasi pemerintahan) menurut Bapak?

Miftah Thoha (MT) : Profesionalisme itu asalnya dari kata “profesi” yang berarti jabatan. Jadi, orang yang punya jabatan tertentu dan kemudian menjalankan pekerjaan sesuai dengan jabatan itu maka orang itu disebut profesional. *Nah*, dari maksud profesional itu, terkandung pengertian kompeten, punya ilmu pengetahuan dan keahlian, ditambah punya pengalaman. Dalam profesionalisme dikenal juga istilah sistem merit atau *merit system* yang artinya seseorang dikatakan profesional apabila ia mempunyai keahlian, kompetensi serta menduduki jabatan yang cocok dengan kompetensinya tersebut. Misal seorang guru atau dosen yang memiliki keahlian mendidik, tugasnya mengajar di kelas sesuai bidang profesi, meneliti sesuai dengan bidang keahliannya dan mengabdikan kepada masyarakat sesuai dengan bidang ilmunya.

Perubahan sistem kepegawaian saat ini sedang dilakukan mengingat di bidang ini banyak persoalan yang besar. Yang pertama, salah satu proses yang paling rumit adalah rekrutmen dan promosi. Dimana seringkali tujuan “profesionalisme” ditinggalkan karena lebih banyak menekankan pada aspek subjektivitas khususnya subjektivitas politik. Yang kedua, dalam kepegawaian belum ada *Man Power Planning* atau pola pengembangan karier yang direncanakan secara pasti. Seorang pegawai tahu kapan ia masuk jadi PNS dan kapan akan keluar dari PNS, tapi tidak tahu mau jadi apa pada rentang waktu tersebut. Dengan *Man Power Planning* yang tepat, seorang pegawai tahu pada saat masuk pegawai berada pada posisi apa dan nantinya jika pensiun akan berada pada tahap apa. Tapi *sayangnya* sistem yang sekarang tidak menjamin hal seperti itu. Inilah salah satu masalah besar dalam kepegawaian. Yang terjadi di dalam kepegawaian kita banyak pegawai yang *nganggur* atau pegawai yang tidak efektif kerjanya, mereka datang jam 8 pulang jam 10. Di kantor *wira-wiri* kesana kemari, baca koran dan bertelepon. Sehingga tujuan rekrutmen tidak tercapai. Selanjutnya tujuan ketiga yaitu lazimnya kesejahteraan mereka juga wajib dipenuhi selama satu bulan. Jika ketiga hal tersebut tidak tercapai maka penyebabnya antara lain profesionalisme tidak benar-benar dijalankan.

MAP : Faktor apa sajakah yang berperan dalam meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintahan untuk mewujudkan *world class bureaucracy* (pemerintahan kelas dunia)?

MT : Yang pertama jelas jabatan seorang birokrat itu harus sesuai dengan kemampuannya dan juga pengetahuan lain yang bisa didapat dari pendidikan formal dan non formal. Keahlian seseorang secara formal dapat ditandai sampai dimana tingkat pendidikannya. Ini merupakan ukuran individu. Lalu bisa dilihat pula dari karier pertama yang dia miliki sampai sekarang. Jadi pengetahuan itu bisa dilihat dari tingkat pendidikan dan pengalamannya.

Yang kedua adalah sistem, dimana sistem itu berada pada lembaga tempat bekerja atau mengabdikan. Sekarang jika sistem suatu organisasi tidak mendukung kompetensi seseorang, maka profesionalisme tidak bisa berkembang. Contoh seseorang yang memiliki kemampuan tertentu dalam organisasi, namun karena faktor *like and dislike* maka dia tidak pernah diikutkan dalam pekerjaan dan tidak pernah diminta masukan hanya karena pimpinannya tidak menyukai orang tersebut. Ini banyak terjadi di lingkungan birokrasi kita. Maka itulah yang dinamakan sistem bisa menghambat kompetensi dan profesionalitas seseorang. Yang baik adalah jika sistem merit dijalankan dengan konsekuen di daerah itu mulai dari level pimpinan sampai pelaksana. Sistem meritokrasi menurut *Andrew Young* (tokoh aktivis, diplomat dan politisi Amerika – Red) dijalankan dengan tes dan ujian yang dilakukan secara terbuka. Ada komponen-komponen tertentu yang bisa diuji dan sifatnya harus terbuka. Dilakukan oleh tim seleksi yang betul-betul independen dan tidak ada unsur *like and dislike*. Lalu dapat juga melalui *assessment center* yang saat ini masing-masing BKD sudah memilikinya yang tetap didukung oleh tim seleksi yang independen. Tes terbuka itu hasilnya harus diketahui oleh semua peserta. Mengapa si A dan si B diterima, semua harus mengetahui termasuk yang tidak diterima juga diberitahu penyebab ketidaksihlahannya.

RUU ASN menghendaki semua hal tersebut yang telah dijelaskan. Jadi nanti jika ada jabatan yang kosong, maka hal itu harus diumumkan secara terbuka. Sehingga semua pegawai yang kompeten bisa ikut seleksi. Kalau pegawai itu tidak kompeten, ya *nggak* jadi. Maka dari itu nantinya di RUU ASN ini bukan kepangkatan lagi yang menjadi bahan pertimbangan, misal walaupun pangkatnya baru III/c, tapi kalau pegawai itu punya kompetensi yang betul-betul dibutuhkan oleh jabatan itu, ya dia bisa menduduki jabatan tersebut walaupun untuk posisi eselon 2. Maka dari itu, eselon 2 atau kepala dinas bisa jadi karier yang direncanakan. Sekarang ini kebanyakan jabatan disesuaikan dengan umur, kira-kira sudah pantas atau belum jika seseorang memegang suatu jabatan. Jadi oleh karena itu, pertama, siapa lagi yang mendukung profesionalisme tersebut kalau tidak dirinya sendiri. Kedua, pemerintah yang baik dan sistem yang baik, yang memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk berkembang. Oleh karena itu dalam APBD hendaknya disediakan anggaran untuk pengembangan pegawai dan sistem yang mendukung hal itu. Yang ketiga diimbangi dengan kesejahteraan atas prestasi yang telah diraih. Karena terkait dengan anggaran, maka dari itu dengan adanya otonomi daerah, hendaknya semakin ditingkatkan potensi daerah masing-masing untuk meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

MAP : Tadi Bapak sudah menyebutkan bahwa profesionalisme dimulai dari individu yang memiliki kompetensi, di RUU ASN juga menyebutkan bahwa profesionalisme dibangun dari hubungan antara ukuran integritas dan moralitas disamping kompetensi, menurut Bapak bagaimana korelasi antara ketiga hal tersebut?

MT : Sebenarnya moralitas dan integritas merupakan hal yang sangat tampak di depan mata. Misalnya seseorang memiliki ilmu dan pengalaman yang baik, dia setidaknya juga harus memiliki moralitas dan integritas yang tinggi, untuk menjadi profesional. Dalam mengangkat seseorang, kita akan melihat seberapa jauh jejak rekam moral orang yang akan diangkat. Sehingga dapat dijadikan pedoman dan ditindaklanjuti. Hal itu jelas tatanan kedua setelah ajaran agama. Suatu hari saya bersama Franz Magnis Suseno (filsuf dan budayawan – red) ditanya mengenai apakah sistem atau moral manusia dulu yang harus diperbaiki. Ia memberikan contoh sebagai berikut : di Amerika, yang jauh dari budaya timur yang santun, banyak orang yang “kurang baik” tapi karena sistemnya sudah baik, maka orang yang tidak baik menjadi baik. Tetapi saya beranggapan lain, saya mengikuti sabda Rasulullah SAW, “*Innama bu’ist tu li utammima makarimal akhlaq (Sesungguhnya aku di utus untuk menyempurnakan akhlak mulia)*”. Jadi saya berpendapat bahwa moral orang itu harus diperbaiki terlebih dahulu untuk melahirkan sistem yang baik pula. Jadi jika kompetensi harus ditingkatkan dan diperbaiki apalagi moralnya. Dengan ditambah keahlian, dan hal itu dijalani secara bersama-sama. Maka komplitlah yang namanya profesionalisme.

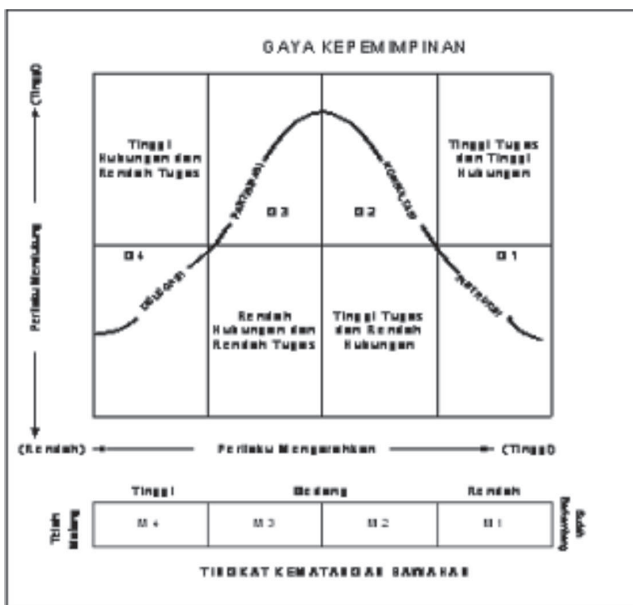
MAP : Pada kondisi sekarang, dimana sebenarnya letak permasalahan birokrasi, pada kompetensinya, pada moralitasnya atau pada integritasnya yang kemudian menurut masyarakat, PNS belum profesional dan mana yang paling berat dari ketiga hal tersebut?

MT : Dulu saya pernah mengajukan pertanyaan kepada para pejabat eselon (eselon 2 dan 3) mengenai pertimbangan paling utama seorang pemimpin dalam membuat keputusan. Opsinya yaitu 1. Budaya Masyarakat; 2. Aturan Organisasi; 3. Pertimbangan diri/subjektivitas dan 4. Pertimbangan agama. Kebanyakan dari mereka mengutamakan pertimbangan aturan organisasi. Karena pertimbangan aturan-aturan bahwa birokrasi sangat mengutamakan dan mempertimbangkan aturan organisasi yang sanksinya bersifat *immediate* (seketika). Pertimbangan itu praktis sekali. Jadi kalau saya tidak mengikuti suatu aturan saya pasti akan diskors, kena sanksi atau bahkan dipecat, dan pegawai itu akan mendapat imej yang buruk. Tapi kalau aturan agama itu menunggu mati dulu. Dan tidak langsung kena sanksi. Menurut pengamatan saya, masalah moralitas tidak menjadi masalah yang *concern*. Jadi dalam kepegawaian, moralitas pemimpin sangat penting bukan hanya masalah kepintaran semata. Buktinya sekarang ini banyak pimpinan tinggi negara kita orang yang pintar tapi tersandung korupsi. Penelitian saya, tersebut menganggap pertimbangan agama sebagai nomor terakhir. Hal itulah yang mengakibatkan aturan organisasi diutamakan karena sanksinya datang lebih dulu dan tampak (misal dipecat dll). Ini lukisan kasar saya mengenai moralitas, bahwa sebaiknya hal itu juga harus dipertimbangkan. Menurut saya, ya harus *combine* untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Ditambah harus ada kejelasan tentang tata hubungan politik dan birokrasi. Dan harus diatur mengenai hal tersebut.



MAP : Jadi..bagaimana karakteristik pemimpin yang professional menurut Bapak?

MT : Masih terkait dengan sistem yang telah dijelaskan di muka, dimana hal tersebut (sistem) dapat menentukan seseorang menjadi profesional atau tidak, termasuk di dalamnya adalah pemimpin. Bupati, Sekda, Kepala Dinas dan lain-lain sampai level terbawah harus memahami *merit system*. Seorang pimpinan harus dekat dengan bawahan dan mengerti apa yang diinginkan pegawai. Pimpinan harus tahu kemampuan bawahannya. Apa kelebihan dan kekurangan pegawainya, sehingga jika seorang pimpinan mengetahui kelebihan seseorang, maka dia bisa menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuannya dan tidak menemukannya di tempat yang tidak cocok dengan kompetensinya. Jadi pemimpin itu tahu, kenal dan paham potensi pegawainya untuk tujuan pengembangan. Jika di ilustrasikan dalam teori kepemimpinan situasional sebagai berikut :



Saya contohkan seperti ini; pelaksana atau staf kita bagi ada empat golongan. Yang pertama adalah kelompok orang yang dengan tingkat kematangan 1 (M1). Kelompok ini adalah kumpulan staf yang istilahnya belum dewasa, jadi tingkat kemampuan dan kematangannya berada di zona 1, kelompok ini harus selalu diinstruksi. Kelompok M2 tingkat kematangannya sudah agak lebih baik dan sudah mulai dewasa, lalu M3 (tingkat kematangan 3) dan selanjutnya M4 (Tingkat kematangan 4).

Idealnya, seorang pemimpin itu tidak *nggebyah uyah* (menyamarkan – red). Pada staf yang mempunyai tingkat kematangan tertentu apa yang harus dilakukan? Bagi kelompok M1, pemimpin harus banyak memberikan banyak *direct*. Sebab M1 tidak banyak mempunyai kemampuan, yang artinya tidak kompeten. Orang yang tidak kompeten harus banyak diberikan perintah. Dan perintahnya harus jelas. Lalu staf yang sudah mulai paham dan matang yaitu M2 maka sudah mulai ada yang namanya konsultasi atau dialog antara atasan dan bawahan. Jika seandainya bawahan

tidak mau di perintah, hal ini bisa dikonfirmasi oleh atasan, jadi ada dialog dan tanya jawab. Lalu kelompok M3 pada tingkat kematangan yang lebih tinggi dari M2, maka disini akan ada peran serta. Staf dapat diajak untuk diberi berpartisipasi dalam berpendapat. Jadi tidak diperintah semata (partisipatif). Kelompok M4 dengan tingkat kematangan yang tinggi, maka akan lebih *“dicolke”* (dilepaskan – red) oleh pimpinan. Itulah tipe situasional yang harus dilakukan oleh pemimpin, dilihat seberapa jauh kondisi kompetensi bawahannya. Seorang pemimpin wajib mengetahui karakteristik dan kompetensi seperti itu. Jangan lalu didiamkan saja. Maka bawahan tidak akan pernah tahu posisinya.

MAP : Bagaimana upaya pejabat pemerintahan dalam mewujudkan profesionalisme di lingkungan kerja birokrasi?

MT : Ya memang, semua harus dimulai dari pemimpin. Sehingga orang-orang yang diterima jadi PNS adalah orang-orang yang profesional atau cocok dengan keahlian mereka. Karena itu menurut saya keterbukaan seleksi dan sebagainya serta tidak mengangkat pegawai jika tidak ada kebutuhan memang harus dilakukan. Jika tidak ada kebutuhan lalu mengangkat pegawai karena banyaknya permintaan titipan, hal itu menjadi persoalan. Di Amerika setiap Presiden baru bisa membawa sekitar 5000 jabatan federal kosong yang bisa ditawarkan kepada aparatnya. Kalau ada unsur KKN dalam artian seorang pejabat dapat membawa teman-teman dan saudaranya menduduki suatu jabatan maka itu tidak profesional. Maka dari itu saya mengharapkan semua Pemerintah Daerah memiliki pejabat yang profesional, dan diterapkan dalam kegiatan pemerintahan sehari-hari dengan manajemen yang terbuka. Manajemen yang terbuka menerima saran dan kontrol masyarakat. Menerima kritik, masukan dan komunikasi. Dialog itu wajib dan sifatnya obyektif, kecuali dalam hal-hal yang sifatnya rahasia. Pejabat juga harus mampu melaksanakan akuntabilitas publik. Saya ambil contoh : sebuah perusahaan harus mempunyai *quality control* yang baik terhadap produk yang dijualnya. Jika kontrol produk tidak baik, maka akan sulit terjual di masyarakat. Jika penjualan menurun, maka kontrol produk harus diperbaiki dan harus ditingkatkan kualitasnya. Indikator suatu akuntabilitas perusahaan baik, produknya akan laris di masyarakat.

Begitupun dengan pemerintah daerah, jika menerima kritik dan aduan masyarakat hendaknya menerima kritik tersebut dan berusaha untuk memperbaiki pelayanan yang ada sebagai wujud akuntabilitas masyarakat. Pejabat pemerintahan juga harus dekat dengan masyarakat. Memberi pelayanan dengan cepat dan memuaskan atas pelayanan yang diberikan. Kalau masyarakat berangkat dengan bersungut-sungut, lalu berharap pelayanan yang baik dengan mengantri selama berjam-jam dan pulang dengan wajah dan perilaku yang gembira maka tandanya dia puas. Artinya apa yang menjadi kebutuhan mereka sudah terpenuhi. Akuntabilitas merupakan kontrol masyarakat yang akan dikembangkan menjadi responsi dari pejabat pemerintah dimana hal ini

digunakan untuk memperbaiki kualitas pelayanan yang telah diberikan. Perpaduan responsi dari pejabat pemerintah serta kontrol dari masyarakat itulah yang akan menghasilkan akuntabilitas. Oleh karena itu dalam memberikan pelayanan, birokrat harus tahu apa yang menjadi keinginan publik dari keinginan publik dapat disusun SOP pelayanan, berapa lama waktu serta teknis pelayanan dan dan kemampuan yang dimiliki pemerintah, sehingga membuat orang-orang yang bekerja didalamnya dapat menjadi profesional. Sinergi yang didapat dari keduanya yang akan menghasilkan kepuasan pelayanan masyarakat.

MAP : Stigma dan sikap apatis yang berkembang di masyarakat dewasa ini menganggap bahwa PNS belum bekerja secara profesional yang menuntut kinerja aparatur agar lebih efektif dan efisien dalam pengelolaan urusan pemerintahan. Bagaimana tanggapan Bapak mengenai hal tersebut?

MT : Hal itu terjadi bisa saja karena aparat dan pejabatnya tidak kompeten. Apalagi kalau mengangkat pegawai tidak melalui kompetensi yang cocok. Maka kurangilah praktek-praktek KKN. Di Inggris, alumni Oxford banyak yang direkrut untuk bekerja di pemerintahan karena kedekatan kompetensi bukan karena kedekatan KKN. Prinsip rekrutmen harus benar-benar terbuka, jadi pertimbangannya obyektif untuk kebutuhan jabatan.



Mengapa sekarang banyak pegawai yang tidak profesional? Bisa jadi karena dulu cara mengangkatnya pun tidak profesional. Kembali lagi, sistem merit tidak dijalankan dan sampai sekarang masih berjalan. Seorang Kepala Daerah yang berasal dari partai tertentu, dimana sudah banyak dilakukan penelitian mengenai hal itu membuktikan pengaruh politik besar sekali. Menurut saya ini juga salah satu persoalan besar yang dihadapi birokrasi. Saya melihat begini, sistem kepegawaian di Indonesia berbeda prakteknya antara era orde baru dan orde reformasi. Pada saat pemerintahan Presiden Suharto, negara hanya dikuasai oleh dua partai politik dan satu golongan karya. Dan dua partai politik itu tidak pernah ikut campur dalam birokrasi pemerintahan. Pegawai dilarang masuk parpol tapi boleh masuk Golkar. Karena Golkar bukan partai politik. Ini yang terjadi pada masa itu, sehingga pengangkatan pejabat didominasi oleh kader Golkar. Hal tersebut tidak salah karena tidak ada unsur politik yang mempengaruhinya. Sekarang keadaanya berbeda, politik mempengaruhi jalannya birokrasi pemerintahan, apalagi partai yang menjadi pemenang pemilu atau pilkada. Dari tingkat rendah sampai dengan tinggi. Saat ini belum diatur mengenai hubungan kerja dan pengaruh politik terhadap birokrasi. Jadi carut marut yang terjadi pada saat politik mengintervensi birokrasi belum sepenuhnya disalahkan. Salahnya apa, *wong* belum ada aturannya, itu yang kemudian menimbulkan *political appointee*. Bisa juga terjadi Kepala Dinas ditunjuk oleh Pejabat Politik, hal ini juga tidak salah karena ketentuan khusus yang mengatur hubungan keduanya belum benar-benar dibahas dan diputuskan secara tuntas.

Reformasi hendaknya jangan dilakukan setengah hati. Harus tahu apa yang sebaiknya harus dikerjakan untuk melakukan perubahan. Maka dari itu jangan sakit hati jika rakyat berkata bahwa pemerintah tidak profesional. Karena sistem yang membuat begitu. Jadi stigma mereka kadang-kadang tidak salah. Kalau kita lihat pengalaman dalam negeri dan luar negeri itu hampir sama. Sebagai contoh saat pemerintahan Margaret Thatcher yang memulai untuk melakukan reformasi karena ia melihat birokrasi pemerintahan berjalan tidak sebagaimana mestinya dan tidak profesional, penempatan pejabatnya *ngawur* serta banyak penyimpangan. Lalu Margaret Thatcher dianjurkan untuk melakukan perubahan dan perbaikan menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang terjadi pada saat itu. Perbaikan dimulai dari lembaga birokrasinya, sistem dan SDMnya. Kemudian Reagan dan Clinton juga melakukan perubahan lembaga, sistem dan SDM. Presiden Sukarno juga melakukan yang demikian, dimulai dari lembaga birokrasi dengan meniru dan mempelajari referensi sistem pragmatis dari Amerika. Presiden Suharto melakukan

reform dimulai dari tahun 1974 dengan memperbaiki lembaga kementerian terlebih dahulu dengan ukuran dan kapasitas yang jelas. Setiap kementerian didukung oleh lima eselon satu, terdiri dari tiga Dirjen, satu Irjen dan satu Sekjen. Karena Presiden berpendapat bahwa kemampuan seseorang optimal untuk mengontrol sekitar 5-10 orang. Sehingga dibuatlah struktur Kementerian yang membawahi 5 eselon di bawahnya langsung. Itu pasti ukurannya. Setelah itu diperbaiki sistemnya. Pada saat itu sistem yang digunakan adalah sentralisasi, semua urusan pemerintahan di tangan Presiden. Dimana kepala daerah diangkat oleh Presiden. Kepegawaian juga diatur secara sentral. Itu yang disebut kepegawaian mono loyalitas. Dibatalkan aturannya dengan Keppres Nomor 45 tahun 1974. Pemerintahan daerah diatur secara terpusat, dengan UU Nomor 05 Tahun 1974, Kepegawaian mono loyalitas juga diatur dengan UU Nomor 8 Tahun 1974. Anggaran belanja dibuat setiap tahun oleh Bappenas dan Dirjen Anggaran. Saat itu Presiden melakukan perubahan secara serentak dan terukur secara jelas dan mempunyai tujuan yang jelas pula. Lalu reformasi 1998, yaitu saat era Presiden Habibie yang sesungguhnya ingin menciptakan pemerintahan demokratis. Maka dibuatlah UU Nomor 40 tahun 1999 tentang kebebasan Pers. Kemudian UU Parpol, Pemilu dan Susduk masing-masing Nomor 2,3 dan 4 Tahun 1999. Undang-Undang Kepegawaian dirubah menjadi UU Nomor 43 Tahun 1999. Tapi hal itu tidak diteruskan oleh Pemerintahan selanjutnya, sehingga reformasi tersendat. Lalu saat ini dilanjutkan dengan Perpres 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* dan *Road Map* Reformasi Birokrasi. Hal ini hendaknya dilakukan secara kontinyu atau tidak terputus dan bukan program semata. Pemerintah harus tahu sakitnya birokrasi ada dimana.

MAP : Menurut pendapat Bapak, apakah sistem birokrasi yang berjalan di negara kita ini sudah mendukung dalam perwujudan profesionalisme aparatur pemerintahan dan bagaimana manajemen kepegawaian yang seharusnya dilakukan dan tidak dilakukan dalam sistem birokrasi tersebut?

MT : *Some case* sudah *the other case no....*kembali lagi ke masalah di atas. Masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Birokrasi kita masih ada referensi politik yang menghambat. Hubungan politik dan birokrasi harus diatur secara jelas. Seharusnya kementerian atau pemerintah daerah harus mengangkat pejabat berdasarkan kompetensinya, kalau tidak ada yang cocok ya ditunda dahulu sampai mendapatkan kandidat yang cocok. Dan bukannya menempatkan seseorang di jabatan yang bukan semestinya. Karena itu keterbukaan sangat penting, umumkan di koran dan terbuka bahwa misal jabatan deputi suatu kementerian sedang kosong sehingga dapat diperebutkan oleh semua pegawai yang kompeten. Dulu pada saat mengonsep RUU ASN, saya mengusulkan agar orang-orang swasta bisa masuk. Tapi hal ini mendapat penolakan karena nantinya akan menghambat karier pegawai negeri sipil. Sehingga pasal yang memuat itu dibatalkan. Jadi ide tentang profesionalitas itu sangat penting dan saya berharap semoga Pemkab Cilacap dapat

mewujudkannya.

Saya juga mengharapkan akan ada undang-undang yang mengatur tentang hubungan birokrasi dan politik. Dan RUU ASN sebenarnya mengatur hal ini. Maka dulu saya sarankan pembina PNS pada pejabat karier tertinggi misalnya Sekda. Tetapi hal ini pun banyak menyebabkan penolakan di sana sini. Mengapa hal itu bisa terjadi? Sebenarnya tugas politik adalah merumuskan tujuan dan tanggung jawab politik selama periode tertentu. Disamping itu ada tugas lain yaitu tugas administrasi, yang dilaksanakan PNS. Politik hanya mengawasi. Bupati mengawasi kinerja Sekda dan Kepala Dinas. Rasulullah SAW bersabda: *“Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka kehancuranlah yang akan datang.”* Sehingga politik juga harus profesional.

MAP : Rasio PNS dengan jumlah penduduk sebesar 1,9% (BKN : 2011), apakah angka tersebut cukup untuk dikatakan ideal bagi penyelenggaraan profesionalisme pelayanan publik di negara kita?

MT : PNS berjumlah 4,6 juta dan penduduk 237 juta. Mengapa terlihat banyak? Karena belum diatur mengenai *job description* yang jelas, serta penempatan sesuai dengan profesinya. Sehingga pegawai belum menjalankan tugas secara tepat. Menurut saya, jika sudah tepat dan kalau sudah profesional kita bahkan kekurangan pegawai.

MAP : *Grand Design* Reformasi birokrasi yang sedang berjalan, memiliki arah kebijakan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, baik di pusat maupun di daerah agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang lainnya. Menurut Bapak apakah *Grand Design* Reformasi Birokrasi dapat benar-benar diimplementasikan dengan baik dengan kondisi birokrasi yang ada sekarang ini?

MT : Reformasi birokrasi sudah baik, tapi Insya Allah RUU ASN lah yang akan menyempurnakan dan mengarahkan profesionalitas sistem birokrasi pemerintahan khususnya aparatur negara dan manajemen kepegawaian.

MAP : Sekarang ini jika dilihat aturan kepegawaian sudah begitu banyak, tapi mengapa birokrasi yang disorot masyarakat belum profesional. Hal ini disebabkan kelemahan aturan atau kelemahan didalam penegakan dan implementasi aturan?

MT : Sebenarnya dalam aturan kepegawaian yang pertama yaitu UU Nomor 8 tahun 1974 masih banyak pasal yang masih berlaku hingga saat ini, walaupun ada yang di revisi di UU Nomor 43 tahun 1999. Sehingga di negara kita sudah ada dua aturan Undang-Undang Kepegawaian. Yang satu dibuat pada saat era *mono* loyalitas (sentralistik) dan satunya lagi dibuat ketika masa awal reformasi dengan sistem desentralisasi mengikuti UU Nomor 22 tahun 1999. Mutasi pegawai antar daerah menjadi sangat sulit, karena terkait anggaran. Yang satu *centralized* dan satunya *decentralized*. Sehingga

ketentuan aturan kepegawaian yang sekarang ini menjadi ambivalensi. Sehingga *ya* tergantung aturan mana yang lebih menguntungkan itu yang dipakai. Tidak profesionalnya di dalam mengatur kepegawaian itu karena UU nya juga tidak profesional. Ada aturan netralitas dalam UU Nomor 43 tahun 1999, karena masih ada partai politik. Dulu juga netral, tapi PNS masuk dalam Golongan Karya. Masih selalu terkait pada tata hubungan politik yang ada. Sebenarnya sudah diatur mengenai netralitas PNS. Terkadang PNS yang dirugikan jika tersangkut masalah netralitas. Sehingga nanti di RUU yang akan datang hal itu sudah diatur karena sebenarnya UU ini adalah UU tentang profesi PNS. PNS tergabung dalam wadah organisasi yang memiliki berbagai profesi di dalamnya. Profesi hakim adalah mengadili orang yang berperkara. Dokter mengobati orang sakit dan kesemuanya itu menuntut keahlian dari masing-masing profesi. Dosen memiliki profesi mengajar, meneliti dan mengabdikan pada masyarakat. Yang kesemuanya dibungkus dalam wadah PNS yang didalamnya banyak sekali jenis profesi. RUU ASN mengatur kesemuanya, *ya* kompetensi, *ya* sistem, profesi dan lain-lain. RUU ASN disusun sejak tahun 2010 dengan mengundang para pakar yang terkait di bidang birokrasi dan kepegawaian. Awalnya Menpan menghendaki kalau Korpri masuk dalam memiliki posisi eselon untuk membantu tugas kedinasan, tapi hal itu mendapat penolakan. Saya katakan bahwa “*wala talbitsul-haqqa bil-bathili*” (dan janganlah kamu mencampur adukkan yang *haq* dan yang *bathil*) dan hal itu telah direview dan dicabut. Kalau kita lihat *ya* banyak hal yang harus diperbaiki, saya tekankan lagi, lembaga, pegawai dan sistemnya harus dikaji dan diperbaiki lagi.

MAP : Tadi Bapak mengatakan bahwa salah satu dari ketiga tujuan kepegawaian adalah kesejahteraan. Dan kita tahu bahwa secara nasional hal itu belum dilaksanakan secara serentak. Tapi seperti yang juga disinggung dalam RUU ASN, kebijakan ini bersifat *incremental* karena dimulai dari Kemenkeu dst, tetapi belum terlaksana di daerah. Jangankan remunerasi, Uang LP juga tidak dapat dan sertifikasi hanya diberikan bagi tenaga pendidikan. Di satu sisi manajemen kepegawaian di serahkan kepada daerah, sebenarnya membuka keleluasaan bagi daerah untuk meningkatkan profesionalisme, tapi jika tidak diikutsertakan faktor kesejahteraan, maka hal itu juga bisa menghambat. Lalu bagaimana pendapat Bapak dengan kondisi riil daerah yang demikian dalam mewujudkan profesionalisme?

MT : Itu juga salah satu diantara yang pernah saya cermati dari reformasi birokrasi yaitu mengenai sistem kesejahteraan dan penggajian. Kesejahteraan tidak tercapai sekarang ini. Mulai adanya reformasi birokrasi itu karena pada saat itu Menteri Keuangan khawatir dengan kondisi keuangan negara yang banyak dikeluarkan untuk belanja pegawai, namun yang diberikan remunerasi terlebih dahulu adalah kementerian/lembaga. Bagi saya ini bukan reformasi. Ibarat negara sakit tapi diberikan obat yang bukan semestinya. Jadi remunerasi itu bukan satu-satunya yang menunjukkan bahwa birokrasi sedang berreformasi. Tapi lembaga juga harus di rubah. Negara bahkan harus berhemat, dan dana *saving* bisa digunakan untuk pembenahan lembaga. Bukannya remunerasi yang tidak merata seperti ini, karena nantinya hanya akan menimbulkan kecemburuan. (Tim MAP)





KOMPETENSI

Oleh : Toto Widiyanto S.Psi

Kesadaran para pengelola organisasi baik profit maupun non profit untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan kompetensi SDM-nya semakin tahun semakin meningkat. Sebelumnya, telah berpuluh-puluh tahun para ahli psikologi dan manajemen menduga, mengamati, bereksperimen, dan berteori untuk menjelaskan “sesuatu” pada diri manusia yang paling menentukan kesuksesan seseorang di pekerjaannya. Berbagai istilah digunakan: bakat, watak, karakter, nilai-nilai, sifat-sifat, sikap, pengetahuan, keterampilan, kecerdasan dan masih banyak lagi, yang pada akhirnya di capai kesepakatan untuk menggunakan istilah “kompetensi” sebagai label untuk menyebut “sesuatu” itu.

Peran kompetensi dalam mendukung kinerja organisasi sudah menjadi topik hangat sejak David McLelland pada tahun 1973 menulis artikel “*Testing for Competence Rather Than for Intelligence*”. McLelland mengkritik penggunaan tes inteligensi dan tes-tes psikologi seperti MMPI dalam seleksi untuk jabatan tertentu. McLelland mengajukan bahwa alih-alih mengukur potensi dan inteligensi yang sangat bias budaya, lebih baik mengukur keterampilan individu dalam melaksanakan sebuah tugas, serta hal-hal yang telah ia pelajari atau pernah lakukan. Rangkaian keterampilan-keterampilan inilah yang dirujuknya dengan istilah kompetensi.

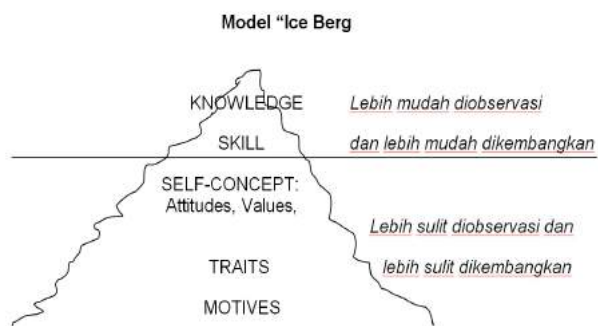
Hingga saat ini, mengenai apa kompetensi itu sendiri dan bagaimana penggunaannya masih sering terjadi ketidaksepakatan di kalangan para penggunanya. Bergantung pada definisi yang dianut organisasi, sehingga terkadang menimbulkan kerancuan. Kerancuan umum ini sempat menimbulkan kesangsian dan pendapat skeptis bahwa kompetensi hanyalah istilah populer untuk tak lebih tak kurang daripada *human skill*. Dalam kenyataannya, seperti apapun definisi dan konsep yang digunakan, aplikasi kompetensi terus berkembang dan meluas di kalangan organisasi publik maupun organisasi bisnis.

Sebenarnya, dari sekian banyak definisi yang dikemukakan oleh para pakar dan pengguna kompetensi, dapat dilihat bahwa secara

Aspek terpenting dalam kompetensi, justru aspek-aspek fundamental pada diri manusia yang menjadi penentu perilaku, antara lain motivasi, traits, self-concept, dan nilai-nilai pribadi.

esensial terdapat polarisasi dua sudut pandang yang didasari asumsi yang berbeda. Pandangan pertama meletakkan perilaku sebagai fokus pemahaman terhadap kompetensi dengan bertumpu pada asumsi bahwa hanya perilaku yang dapat diamati dalam latihan-latihan simulasi yang seharusnya menjadi sasaran pengukuran kompetensi. Kelompok ini menjelaskan kompetensi sebagai “seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan, dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan dengan upaya-upaya pelatihan dan pengembangan”.

Pandangan lain meletakkan karakteristik fundamental individu sebagai titik berat dalam konsep mereka mengenai kompetensi dengan berpijak bahwa perilaku manusia hanyalah pucuk permukaan sebuah gunung es. Pendekatan terhadap konsep kompetensi ini mendefinisikan kompetensi sebagai “suatu karakteristik mendasar pada diri seseorang yang menghasilkan kinerja efektif dan superior”. Karakteristik mendasar bermakna bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian seseorang yang cukup dalam dan relatif menetap serta dapat memprediksi cara-cara berperilaku dan berpikir dalam berbagai situasi dan tugas-tugas jabatan.



Elemen-elemen Kompetensi

Konsep kompetensi dapat dikelompokkan kedalam empat elemen dasar yaitu **elemen pengetahuan, elemen keterampilan, elemen interpersonal, dan elemen intrapersonal**. Elemen pengetahuan dan keterampilan dikenal dengan *hard skills*, sedangkan elemen interpersonal dan intrapersonal yang berkaitan dengan motivasi, *traits* dan *self-concept* lebih dikenal dengan *soft skills*.

Elemen pengetahuan merujuk pada informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang-bidang tertentu. Contohnya, pengetahuan dokter bedah mengenai saraf dan otot dalam tubuh manusia. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes-tes pengetahuan seringkali gagal memprediksi kinerja karena tidak mampu mengukur pengetahuan yang benar-benar dipergunakan pada jabatan. Kemungkinan terbaiknya, pengetahuan hanya dapat memprediksi apa yang dapat dilakukan seseorang, bukan apa yang akan dilakukannya.

Keterampilan adalah kemampuan melakukan tugas fisik atau mental. Contohnya, keterampilan fisik seorang

dokter gigi untuk menambal gigi tanpa merusak sarafnya. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif mencakup berpikir analitis (pemrosesan pengetahuan dan data, menentukan sebab dan akibat, pengorganisasian data dan perencanaan) dan berpikir konseptual (mengenali pola-pola dalam data yang kompleks).

Perilaku-perilaku yang muncul saat berinteraksi dengan orang lain merupakan elemen interpersonal. Elemen ini secara umum mencakup proses komunikasi dan membangun relasi. Karakteristik mendasar elemen ini adalah keterkaitannya dengan relasi antar manusia, baik dalam proses kerja, pemecahan konflik, hingga aktivitas yang paling sederhana seperti *e-mail* dan memo. Contoh elemen interpersonal antara lain koordinasi, resolusi konflik, komunikasi tertulis dan sebagainya. Elemen ini penting karena akan menentukan bagaimana individu bekerja, berelasi, serta bertukar informasi dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya penguasaan pada elemen ini dapat mengakibatkan tidak terjalannya relasi yang baik antar rekan kerja maupun proses komunikasi yang buruk yang akan berdampak negatif terhadap kinerja. Dimilikinya *self-concept* (konsep diri) yang baik akan sangat mendukung individu dalam mengembangkan elemen interpersonal ini.

Elemen intrapersonal lebih mengarah kepada bagaimana seseorang meregulasi serta memotivasi diri sendiri. Regulasi diri mencakup bagaimana seseorang mengatur alokasi energi, waktu, biaya dan pemikiran serta pola pikir seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan. Contoh bentuk regulasi diri adalah *adaptability*, integritas, dan kontrol diri. Motivasi diri meliputi cara-cara individu dalam proses mengatasi masalah, misalnya dalam bentuk pengawasan diri, komitmen pada tugas, memikul tanggung jawab pribadi untuk pencapaian tugas, menggunakan *feedback* agar bisa bekerja lebih baik, dan orientasi yang kuat pada hasil.



Pengukuran Kompetensi

Hal pokok yang harus diperhatikan dalam memilih metode dalam mengukur kompetensi adalah definisi mengenai kompetensi yang dijadikan rujukan. Pengukuran kompetensi oleh penganut orientasi karakteristik fundamental dilakukan dengan sebuah metode pokok yang mereka sebut *job competency assessment* melalui teknik wawancara *Behavioral Event Interview* (BEI).

BEI merupakan sebuah teknik wawancara berdasarkan kompetensi yang sangat khas dan secara khusus dirancang untuk mengungkapkan kompetensi sesuai definisi dan konsep kompetensi berdasar karakteristik fundamental. Melalui interview, pewawancara menggali sedalam mungkin berbagai aspek psikologis dibalik tindakan-tindakan individu yang diwawancara yang dilakukan pada kejadian-kejadian kritis yang secara aktual pernah dialami dalam lingkup pekerjaannya, termasuk pikiran dan perasaan sebelum, sewaktu, dan sesudah bertindak. Diharapkan dari interview didapatkan bukti-bukti dinamika psikologis yang mengindikasikan kekuatan intensi, *self-concept*, *traits*, sikap, dan terutama motivasi yang mendorong munculnya tindakan tersebut.

Disisi lain, pengukuran kompetensi berorientasi perilaku sepenuhnya berpijak pada *direct simulation*, konsep dasar yang menjiwai keseluruhan proses *assessment centre*. Karakteristik kunci *assessment centre* adalah tujuannya yang menghimpun indikasi terbaik mengenai kompetensi orang, yang potensial maupun yang aktual, untuk *perform* pada jabatan tertentu melalui pendekatan *multiple method process*. Metode ini memungkinkan evaluasi terstandarisasi terhadap perilaku dengan menggunakan *multimethod*, *multiple observer/assessor*, *multiple criteria*, *multiple input* atau sumber, *multiple instrument*, dan *multiple* peserta. Penilaian kompetensi sebagian besar dilakukan berdasarkan kinerja para peserta dalam simulasi-simulasi *assessment* yang didesain secara khusus. Para peserta *assessment centre* diuji dengan tes-tes kinerja yang mempresentasikan konteks jabatan dan bahkan mencerminkan *content* jabatan. Sampai dengan saat ini, *assessment centre* diyakini masih sebagai metode paling jitu untuk mengukur kompetensi seseorang pada jabatan.

Penggunaan Kompetensi pada Pemerintah

Didalam manajemen PNS, kompetensi menjadi salah satu persyaratan pengangkatan PNS dalam jabatan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang tentang Pokok-pokok Kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Jabatan merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan kerja organisasi Negara yang terdiri dari jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu, dan jabatan fungsional umum. Pada pasal 17 ayat (2) disebutkan bahwa pengangkatan PNS dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan *kompetensi*, prestasi kerja, dan seterusnya. Kompetensi disini diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (Keputusan Kepala BKN No. 43/KEP/2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural PNS).

Kemudian secara khusus kompetensi disebutkan sebagai salah satu syarat bagi PNS yang akan diangkat dalam jabatan struktural berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2002. Untuk menjamin obyektivitas

Di dalam manajemen PNS, kompetensi menjadi salah satu persyaratan pengangkatan PNS dalam jabatan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang tentang Pokok-pokok Kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.

dan kualitas pengangkatan PNS dalam jabatan, di dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2001 diatur tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan. Standar kompetensi jabatan yang dimaksud Peraturan ini adalah standar kompetensi manajerial yang menjadi persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan. Sedangkan kompetensi manajerial dimaknai sebagai karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada kriteria efektif dan/atau kinerja unggul dalam jabatan tertentu.

Dalam prakteknya, sampai dengan saat ini penggunaan kompetensi pada Pemerintah maupun Pemerintah Daerah dalam manajemen SDM masih jauh tertinggal dibanding organisasi bisnis. PNS yang diangkat dalam jabatan, belum seluruhnya diseleksi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang akan diduduki. Di Jawa Tengah misalnya, *assessment centre* yang merupakan metode pengukuran kompetensi yang dianggap paling jitu, baru digunakan terbatas untuk seleksi calon Sekretaris Daerah sebagai tindak lanjut ketentuan Pasal 122 ayat (3) UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Permendagri Nomor 5 Tahun 2005 tentang Pedoman Penilaian Calon Sekretaris Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota serta Pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota. Oleh Gubernur Jawa Tengah, untuk pengisian jabatan Sekda di daerahnya, Kabupaten/Kota agar mengikutsertakan 6 orang calon untuk dilakukan penilaian kompetensi melalui *Assessment Centre* yang di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah diberi nama PCAP (*Position Competencies Assesment Program*).

Penggunaan pengukuran kompetensi melalui *assessment centre* juga telah digunakan di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk pengisian jabatan eselon II dan I. Hal ini sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural Yang Lowong Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Tentu saja, dalam rangka mewujudkan PNS yang profesional sesuai jabatan yang didudukinya, ke depan diharapkan pengangkatan PNS dalam jabatan benar-benar didasarkan atas kesesuaian kompetensi yang dimiliki PNS dengan persyaratan kompetensi jabatan yang akan diduduki, yang pengukurannya melalui *assessment centre*.

ASSESSMENT CENTER

Oleh : Khamidun, SH



Sumber Daya Manusia merupakan modal utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Oleh karena itu manajemen Sumber Daya Manusia saat ini mulai banyak memberikan perhatian terhadap strategi pengembangan Sumber Daya Manusia itu sendiri, antara lain dengan menggunakan Assessment Center.

Sebagian pegawai menganggap assessment center (AC) sebagai sesuatu yang ditakuti, sehingga cenderung kurang disukai - bahkan cenderung berusaha dihindari karena dianggap dapat menghambat peluang karir seseorang. Anggapan ini keliru, AC bukan penentu nasib jabatan. AC adalah sebuah harapan, kesempatan, bagi seseorang untuk dapat mengenali, dan mengembangkan kompetensi, sehingga dapat berkinerja profesional dan membangun karir lebih baik dan kompetitif. Saat sekarang ini AC sering digunakan di instansi swasta untuk mengukur kemampuan pegawainya apabila akan diposisikan pada pekerjaan/jabatan tertentu. Sementara di instansi pemerintah

khususnya di Pemerintah Kabupaten Cilacap, AC ini masih belum begitu dimanfaatkan dalam berbagai hal penempatan pegawai mengingat biaya yang diperlukan juga tidak sedikit.

Reformasi birokrasi membawa kita pada arus perubahan untuk selalu berpikir meningkatkan kinerja, memberikan pelayanan terbaik dan bersih dari KKN. Namun pergerakan roda perubahan organisasi akan sulit berjalan cepat bila tidak didukung oleh gerak aparatur yang memiliki kapasitas yang mumpuni, mampu mengerahkan energi, pengetahuan, kemampuan, dan berdaya juang tinggi untuk berkompetisi mencapai prestasi tertinggi.

Dalam dokumen *Roadmap* Reformasi Birokrasi 2010-2014 disebutkan tahapan lima tahun pertama diharapkan keadaan birokrasi sudah berhasil mencapai peningkatan dalam **a)** Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih, bebas, korupsi, kolusi dan nepotisme **b)** kualitas pelayanan publik **c)** Kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi; **d)** profesionalisme SDM aparatur yang didukung oleh sistem rekrutmen, dan promosi aparatur yang berbasis kompetensi, transparan, dan mampu mendorong mobilitas aparatur antar daerah dan antar pusat dan daerah, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Salah satu dari sembilan program percepatan reformasi birokrasi adalah **sistem seleksi CPNS dan promosi PNS secara terbuka**, profesionalisme PNS dan peningkatan kesejahteraan PNS.

Sebagai implementasi dari salah satu percepatan reformasi birokrasi yaitu promosi PNS secara terbuka,

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah mengeluarkan surat edaran nomor 16 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural yang lowong secara terbuka di lingkungan Instansi Pemerintah. Untuk mencari calon pejabat, di dalam menyeleksi salah satunya adalah dengan menggunakan seperangkat tes yang dilaksanakan oleh Assessment Center.

Apa itu Assessment Center ?

Douglas W.Bry salah seorang yang merintis perkembangan Manajemen Assessment Center, mengatakan Assessment Center adalah evaluasi berdasarkan observasi atas tingkah laku peserta dalam berbagai situasi yang telah distandarasi, pemberian rating atas tingkah laku tersebut terhadap sejumlah dimensi yang telah dibakukan sebelumnya, penarikan kesimpulan mengenai calon potensi untuk level dan jenis pekerjaan tertentu, dan diagnosis mengenai kebutuhan pengembangan.

Assessment Center merupakan metode yang berbasis kompetensi yang diartikan sebagai proses sistematis untuk menilai ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan individu yang dianggap kritikal bagi keberhasilan kinerja yang unggul.

Mengutip dari situs BPKP tentang Manajemen Assessment Center dijelaskan bahwa Assessment Center merupakan metode yang berbasis kompetensi yang diartikan sebagai proses sistematis untuk menilai ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan individu yang dianggap kritikal bagi keberhasilan kinerja yang unggul. Assessment Center sebagai metodologi merupakan evaluasi terstandar mengenai perilaku individu dengan menggunakan beragam simulasi dan instrument tes perilaku. Melalui beragam materi tes, instrument evaluasi kepribadian dan wawancara, para assessor yang terlatih melakukan observasi terhadap perilaku para assesee; dan kemudian memberikan penilaian akhir assessment serta umpan balik pengembangan. Hasil nilai assessment dan umpan balik diharapkan dapat memberikan sumbangan berharga bagi peningkatan mutu pegawai.

Dari pengertian Assessment Center tersebut di atas setidaknya ada 3 (tiga) sisi yang dapat menggambarkan tentang Assessment Center yakni :

1. Sejumlah kandidat terlibat dalam rangkaian simulasi dan/atau tes, dan diobservasi oleh asesor terlatih.
2. Unjuk kerja kandidat dinilai/diukur/diperbandingkan dengan standar kompetensi yang telah dirumuskan sebelumnya.
3. Evaluasi yang terintegritas yang menggunakan berbagai teknik evaluasi untuk mengukur kompetensi.

Karakteristik Assessment Center

Assessment center merupakan metode yang berbasis kompetensi yang didesain dengan mengikuti standar internasional. Mengacu pada definisi konseptual yang diakui secara universal, maka metode *Assessment Center* (AC) juga diartikan sebagai proses sistematis untuk menilai keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu yang dianggap kritikal bagi keberhasilan kinerja yang unggul.

Assessment Center, sebagai metodologi, merupakan evaluasi terstandar mengenai perilaku individu yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

- Menggunakan beragam simulasi, teknik, dan instrumen tes perilaku.

Penerapan multi metode ini dilakukan untuk mencegah terjadinya *bias* dan mendapatkan reliabilitas pengukuran yang terbaik. Metode yang biasa digunakan dalam *assessment center* adalah latihan simulasi yang disandingkan dengan instrumen evaluasi kepribadian dan wawancara.

- Terdiri atas beberapa assessor (penilai) .

Keterlibatan *multi-assessor* ini dilakukan agar penilaian kompetensi peserta *assessment* dapat lebih objektif dan menekan bias yang mungkin terjadi. Oleh sebab itu, dibutuhkan keterampilan dan keahlian sebagai seorang *assessor*. Lazimnya, seorang *assessor* adalah orang yang telah mendapatkan sertifikasi untuk menjadi *assessor* dan mengikuti pelatihan menurut aturan telah yang ditentukan.

- Terdiri atas beberapa peserta

Keterlibatan multi-partisipan ini bertujuan memastikan terciptanya interaksi di antara para peserta *assessment* (assessee) pada simulasi yang akan diobservasi.

- Integrasi data *assessment*.

Melalui beragam simulasi, para *assessor* melakukan observasi terhadap perilaku para peserta *assessment*. Hasil observasi dan penilaian dari para *assessor* akan diintegrasikan untuk menentukan skor final dan digunakan sebagai dasar pembuatan laporan.



- Terdapat umpan balik (*feedback*)

Setelah para *assessor* melakukan data integrasi dan memberikan penilaian akhir, *assessor* memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan kompetensi peserta dan diharapkan akan memberikan sumbangan berharga bagi peningkatan mutu SDM organisasi.

Tahapan dalam Melakukan Assessment Center

1. Kandidat berpartisipasi dalam serangkaian tes yang mengacu pada situasi kerja riil
2. Asesor yang terlatih secara seksama mengobservasi dan mendokumentasikan perilaku yang ditunjukkan oleh para kandidat. Setiap asesor setidaknya mengamati setiap kandidat yang terlibat dalam proses asesmen
3. Setiap asesor secara individual menulis laporan evaluasi berdasar hasil observasi dan penilaian atas kinerja kandidat
4. Para asesor berdiskusi untuk memperoleh konsensus mengenai hasil akhir asesmen
5. Kandidat memperoleh laporan asesmen dan umpan balik dari salah satu asesor atau dari manajer *assessment center*.

Apa tujuan dan manfaat *Assessment Center*?

Assessment Center selain bertujuan untuk memilih calon-calon pimpinan yang handal dan siap menghadapi tugas-tugas ke depan nanti, juga digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, yang perlu diberikan kepada setiap karyawan agar lebih siap menghadapi tugas-tugas yang akan diberikan di kemudian hari. *Assessment Center* sebagai suatu metoda, selain digunakan dalam program pengembangan karir, juga digunakan dalam proses seleksi dan penempatan karyawan.

Hasil dari *Assessment Center* ini dapat digunakan dalam strategi pembinaan dan pengembangan SDM suatu organisasi. Manfaat yang dapat digunakan dari hasil *Assessment Center* antara lain:

- Memperoleh kriteria yang jelas untuk suatu jabatan tertentu.
- Mengidentifikasi kader-kader pemimpin melalui suatu metode yang memiliki akurasi dan objektivitas yang dapat diandalkan.
- Menghasilkan strategi dan tindakan pengembangan yang spesifik dan terencana bagi pegawai.
- Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai.

Manfaat yang diperoleh dari *Assessment Center* tersebut dapat dipergunakan oleh pimpinan organisasi sebagai salah satu sarana atau alat pengambilan keputusan yang berkaitan dengan SDM seperti rekrutmen, promosi, mutasi, dan pengembangan karir pegawai.

Bagaimana aplikasinya di Pemerintah Kabupaten Cilacap?

Dalam kurun waktu akhir-akhir ini *Assessment Center* di Pemerintah Kabupaten Cilacap digunakan untuk menilai Calon Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap yang telah dilaksanakan bekerjasama dengan BKD Provinsi Jawa Tengah pada tanggal 13 dan 14 Mei 2013 di Semarang, mengingat Pemerintah Kabupaten Cilacap sendiri belum memiliki lembaga *Assessment Center*. Hal ini sebagai wujud dari amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 05 Tahun 2005 tentang Pedoman Penilaian Calon Sekretaris Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota Serta Pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Kabupaten/Kota dan surat Gubernur Jawa Tengah yang ditandatangani oleh Wakil Gubernur Jawa Tengah Nomor 800.1/4290 tanggal 26 Juli 2005 perihal Tes Potensi/PCAP Calon Sekeretaris Daerah Kabupaten/Kota yang telah diperbaharui dengan surat Gubernur Jawa Tengah Nomor 800.1/1946 tanggal 26 Maret 2008 perihal Tes Kompetensi Calon Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota.

Manfaat yang diperoleh dari *Assessment Center* tersebut dapat dipergunakan oleh pimpinan organisasi sebagai salah satu sarana atau alat pengambilan keputusan yang berkaitan dengan SDM seperti rekrutmen, promosi, mutasi, dan pengembangan karir pegawai.

Dengan terbitnya surat edaran Menpan dan RB sebagaimana tersebut di atas, ke depan Pemerintah Kabupaten Cilacap akan melakukan seleksi calon pejabat struktural untuk mengisi kekosongan jabatan, meskipun masih bekerjasama dengan BKD Provinsi Jawa Tengah. Hasil dari seleksi akan dipadukan dengan syarat-syarat pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002. Apabila hal ini benar-benar diterapkan dalam mengisi jabatan struktural yang kosong di Kabupaten Cilacap, maka penempatan seseorang dalam jabatan benar-benar sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan. Semua ini akan terwujud manakala semua pihak berkomitmen untuk melaksanakannya. Semoga.



ANALISIS JABATAN JEMBATAN MENUJU REFORMASI BIROKRASI

Oleh : Nur Arida Hendrawati, S.IP, MM.
Kasubag Kelembagaan Bagian Organisasi Setda Cilacap

Beberapa waktu terakhir ini, kita sering mendengar istilah “**Analisis Jabatan**” baik di media elektronik maupun artikel-artikel media cetak. Analisis Jabatan menjadi “**booming**” ketika kebijakan moratorium CPNS diberlakukan oleh Pemerintah sekitar Tahun 2011. Analisis jabatan menjadi bagian penting dalam setiap pembahasan mengenai manajemen kepegawaian di lingkungan pemerintahan yang harus dilaksanakan sebagai bahan perumusan kebijakan lebih lanjut dalam penataan kepegawaian. Ibarat seorang bayi yang terlahir kembali, Analisis Jabatan menjadi sebuah hal “**baru**” yang sebenarnya sudah ada sejak lama dan sekarang menjadi “**harus dilahirkan kembali**” untuk mengawal perjalanan reformasi birokrasi Republik Indonesia.

Seperti kita ketahui bersama bahwa salah satu kondisi dan masalah birokrasi Indonesia adalah terkait dengan permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM). Saat ini kinerja dan *performance* birokrasi yang *notabene* dilaksanakan oleh sumber daya manusia sedang menjadi sorotan publik. Organisasi pemerintahan yang cenderung gemuk, pelayanan publik yang lamban dan berbelit-belit serta produktivitas dan kinerja pegawai yang rendah, menjadi isu hangat yang perlu segera dilakukan pembenahan.

Harapan masyarakat terhadap kinerja birokrasi semakin tinggi. Tuntutan profesionalisme dan kompetensi menjadi sebuah keharusan agar kinerja birokrasi mendapatkan tempat dan citra yang positif serta mampu memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat.

Rendahnya produktivitas kerja pegawai pernah



disampaikan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI pada tahun 2002 yang kemungkinan besar kondisi tersebut masih berlangsung sampai saat ini. Pernyataan yang muncul pada saat itu adalah bahwa dari sekitar 4 juta PNS, hanya 40 % yang bekerja secara produktif sedangkan sisanya 60 % masih memerlukan pembenahan.

Sebuah kondisi yang ironis, mengingat *trend* dan kecenderungan yang ada bahwa belanja APBD yang dialokasikan untuk belanja pegawai nilainya jauh lebih tinggi dibandingkan belanja yang lain. Harus dilakukan optimalisasi pelaksanaan tugas dari masing-masing sumber daya manusia yang ikut menjadi bagian dalam proses penyelenggaraan pemerintahan.

Sesungguhnya kita semua menyadari, bahwa Pemerintah telah mengambil langkah-langkah antisipatif untuk menyikapi permasalahan dimaksud. Hal ini didasarkan pada arahan Presiden RI pada rapat kerja Kementerian/ Lembaga dan Gubernur di Bogor tanggal 5 – 6 Agustus 2010 antara lain kepada Menteri Dalam Negeri dan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur

Benarkah kita kekurangan pegawai ? Disatu sisi dinyatakan kekurangan pegawai, tetapi disisi yang lain secara kasuistis masih dijumpai adanya pegawai mempunyai waktu “yang cukup luang” untuk melaksanakan kegiatan di luar tugas pokoknya seperti berbelanja di pasar, membaca koran, main game di komputer atau melaksanakan bisnis diluar kedinasan pada jam-jam kerja yang efektif.

Negara dan Reformasi Birokrasi serta unsur daerah untuk merumuskan jumlah pegawai yang **“tepat dan proporsional”** (Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011). Oleh karena itu dicanangkanlah kebijakan **“MORATORIUM CPNS”** yang dikandung maksud untuk memberikan kesempatan kepada daerah melakukan penghitungan kebutuhan pegawai yang riil, tepat dan akurat.

Namun demikian disisi yang lain, beberapa daerah saat ini mengalami **“minus growth”** sumber daya manusia akibat tidak dialokasikannya formasi CPNS khususnya di Kabupaten Cilacap. *Minus Growth* tersebut terjadi karena jumlah pegawai yang keluar (mutasi keluar daerah, meninggal dan pensiun) tidak berbanding lurus dengan jumlah alokasi formasi CPNSD.

Benarkah kita kekurangan pegawai ? Disatu sisi dinyatakan kekurangan pegawai, tetapi disisi yang lain secara kasuistis masih dijumpai adanya pegawai mempunyai waktu **“yang cukup luang”** untuk melaksanakan kegiatan di luar tugas pokoknya seperti berbelanja di pasar, membaca koran, main *game* di komputer atau melaksanakan bisnis diluar kedinasan pada jam-jam kerja yang efektif.

Dari fenomena tersebut, terbersit sebuah pertanyaan **apakah kita benar-benar kekurangan pegawai secara kuantitas ataukah hanya secara kualitas, atau justru keduanya?** Jawaban benar atau tidaknya belum bisa diberikan seketika, butuh kajian dan analisis yang mendalam untuk memberikan jawaban yang akurat.

Metode analisis yang bisa memberikan jawaban secara cermat adalah melalui Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

Terkait dengan hal tersebut, Pemerintah telah menetapkan regulasi yang dijadikan sebagai pedoman di dalam pelaksanaannya antara lain adalah Permendagri Nomor 35 Tahun 2012, Permenpan dan RB Nomor 33 Tahun 2011, Perka BKN Nomor 12 Tahun 2011 dan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008.

Dari berbagai regulasi sebagaimana dimaksud, secara substansi dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan merupa-

Analisis Jabatan yang dilakukan secara cermat, tepat, akurat akan menghasilkan data informasi jabatan yang benar. Kemudian apabila diimplementasikan dengan tepat, terutama dalam proses penataan sumber daya manusia akan menghasilkan sumber daya manusia yang berpotensi, berprestasi dan memiliki kinerja yang tinggi.

kan suatu cara mendasar dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan gambaran menyeluruh dan lengkap mengenai data jabatan, sedangkan untuk mengetahui jumlah kebutuhan pegawai dapat digunakan metode Analisis Beban Kerja.

Analisis yang dilakukan dengan teliti dan cermat akan

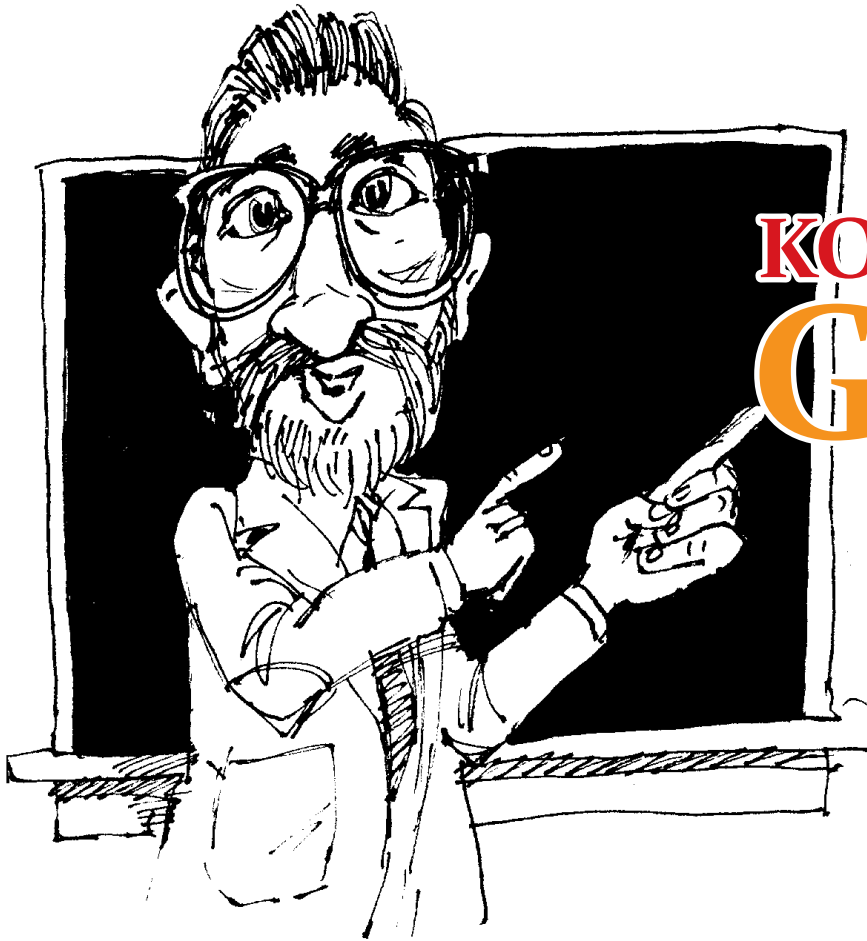
menghasilkan kurang lebih 17 (tujuh belas) Informasi Jabatan yang kemudian diolah sebagai umpan balik dalam rangka penataan kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan, perencanaan kebutuhan diklat dan lain sebagainya.

Dari 17 (tujuh belas) Informasi Jabatan tersebut, kita akan memperoleh gambaran mengenai jabatan-jabatan yang harus ada dalam suatu organisasi beserta *Job Description*, *Output* dan bahan kerjanya, persyaratan yang harus dimiliki oleh seseorang yang memangku suatu jabatan, kompetensinya, keahlian, ketrampilan, bakat, pengalaman kerja, jenjang pendidikan dan standar prestasi kerja yang harus dilakukan maupun hubungan dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara ringkas dapat disimpulkan manfaat Analisis Jabatan sebagai berikut :

1. Manfaat dari Aspek Kelembagaan antara lain :
 - a. Pembentukan organisasi perangkat daerah.
 - b. Penyempurnaan organisasi yang ada saat ini.
 - c. Penyempurnaan tugas pokok, fungsi dan uraian tugas jabatan yang ada
2. Manfaat untuk Manajemen Kepegawaian antara lain :
 - a. Perbaikan sistem *rekrutmen*.
 - b. Penyusunan jenjang karir.
 - c. Penyempurnaan pola mutasi/promosi/rotasi.
 - d. Perbaikan program pendidikan dan pelatihan pegawai.
 - e. Perbaikan jenjang karir.
 - f. Penentuan tunjangan kinerja.
3. Manfaat dari Aspek Ketatalaksanaan antara lain :
 - a. Penyusunan dan penyempurnaan standarisasi kerjadan sarana kerja.
 - b. Penyusunan dan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
 - c. Penyusunan dan penyempurnaan metode dan analisis ketatalaksanaan pekerjaan

Akhirnya penulis mencoba mencari benang merah antara Analisis Jabatan dengan Reformasi Birokrasi. Analisis Jabatan yang dilakukan secara cermat, tepat, akurat akan menghasilkan data informasi jabatan yang benar. Kemudian apabila data Analisis Jabatan diimplementasikan dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, terutama dalam proses penataan sumber daya manusia yang antara lain meliputi seleksi, promosi dan distribusi tentu akan menghasilkan sumber daya manusia yang berpotensi, berprestasi dan memiliki kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia yang *capable* dan berkompeten inilah yang akan berperan sebagai motor penggerak Reformasi Birokrasi, menghasilkan sistem dan prosedur kerja yang baik, mampu memberikan pelayanan terbaik serta bekerja penuh dedikasi menuju tercapainya tujuan Reformasi Birokrasi.



KOMPETENSI GURU

Oleh :
Timbul Purnomo, S.Pd, MM.Pd.
Pengawas Madya, Disdikpora Kab. Cilacap

Guru Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap bertugas di lingkungan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD/TK), di pendidikan dasar baik SD, SDLB, SMP, SMPLB serta di sekolah menengah yang berupa SMA, SMK dan SMALB. Dilihat dari jenisnya, guru PNS dapat dibedakan menjadi guru kelas yang bertugas di SD serta guru mata pelajaran yang bertugas di SD/SDLB, SMP/SMPLB dan di SMA/SMK/

SMALB. Dalam mendukung kegiatan sekolah maka guru selain melaksanakan tugas utamanya, juga banyak yang oleh atasan langsungnya diberi tugas tambahan sebagai wali kelas, penanggungjawab laboratorium, penanggungjawab perpustakaan, penanggung jawab bengkel, urusan kesiswaan, urusan kurikulum, urusan kehumasan, urusan sarana prasarana, pembina ekstrakurikuler, pelatih olahraga dan seni, wakil kepala sekolah bahkan menjadi kepala sekolah di tempat tugasnya, sehingga untuk itu dibutuhkan berbagai kesiapan dan persyaratan tambahan di dalamnya.

Saat ini jumlah guru PNS di Kabupaten Cilacap sekitar 8.500 orang yang menyebar dari Kecamatan Nusawungu hingga Dayeuhluhur. Dari sejumlah guru PNS yang ada, sebagian telah bersertifikat pendidik dan sebagian yang lain belum memiliki sertifikat pendidik karena belum mendapatkan kesempatan dalam program sertifikasi, sehingga kondisi yang ada di lapangan terdapat adanya variasi dalam pemenuhan standar kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh para guru.

Berdasarkan Permendiknas No. 16 tahun 2007, guru dalam melaksanakan tugas profesinya dipersyaratkan harus memiliki 4 (empat) kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Dari 4 kompetensi utama tersebut dikembangkan menjadi sejumlah kompetensi inti, dan dari setiap kompetensi inti dijabarkan menjadi beberapa kompetensi guru yang telah disesuaikan

Di dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, telah dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selanjutnya dijelaskan bahwa pengertian profesional adalah sifat pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

dengan masing-masing jenjang pendidikan yang diampunya. Uraian berikut merupakan penjabaran dari masing-masing kompetensi utama menjadi sejumlah kompetensi inti, sebagai rujukan para guru dalam melakukan refleksi diri sejauh mana kompetensi yang dipersyaratkan telah dimiliki, dikuasai dan diamalkan. Adapun rincian macam kompetensi inti sebagaimana tercantum dalam Permendiknas No. 16 tahun 2007 tersebut, yaitu :

A. Kompetensi Pedagogik

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual;
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik;
3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu;
4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik;
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik;
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki;
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik;
8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar;
9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran;
10. Melakukan tindakan reaktif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

B. Kompetensi Kepribadian

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia;
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang matang, stabil, dewasa, arif dan berwibawa;
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri;
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

C. Kompetensi Sosial

1. Bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, la-

- tar belakang keluarga, orang tua dan masyarakat.
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
3. Beradaptasi di tempat tugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

D. Kompetensi Profesional

1. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
3. Mengembangkan nilai pembelajaran yang diampu secara kreatif,
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan, dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa dari 4 kompetensi dasar, telah dijabarkan menjadi 24 kompetensi inti yang terdiri dari 10 kompetensi inti dari pedagogik, 5 kompetensi inti dari kompetensi kepribadian, 4 kompetensi inti dari kompetensi sosial dan 5 kompetensi inti dari kompetensi profesional. Menjadi kewajiban kita semua para guru untuk senantiasa meningkatkan kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan sebagaimana telah diuraikan di atas, sehingga kondisi guru yang ada semakin lama semakin profesional.

Daftar Pustaka :

1. UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
2. Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru.



SERTIFIKASI, PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU

Oleh : Sutikno, S.Pd, MM.
Pengawas Madya SMP, Disdikpora Kabupaten Cilacap



Salah satu bentuk komitmen pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah telah disyahkan dan diberlakukannya Undang Undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD). Pada bab IV pasal 8 berbunyi guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk implementasinya, pemerintah mengadakan sertifikasi bagi guru-guru dari semua jenjang pendidikan secara bertahap mulai tahun 2007. Tulisan ini bertujuan menyampaikan tentang pengaruh sertifikasi terhadap peningkatan kinerja guru serta upaya dari berbagai pihak untuk mendukung agar program ini bisa berhasil.

Sertifikasi Guru

Menurut Permendiknas RI nomor 10 tahun 2009 tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan disebutkan "sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling atau konselor, dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan" oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional, dan dikoordinasikan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional.

Guru yang telah bersertifikat akan diberikan tunjangan profesi. Yang dimaksud tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat, yang memiliki sertifikat pendidik. Besarnya tunjangan tersebut adalah setara dengan 1(satu) kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

Peningkatan Kinerja Guru

Tanpa ada niat untuk merendahkan martabat guru, sebelum adanya program sertifikasi, kebanyakan guru hidup dengan hanya mengandalkan gaji atau hasil dari sekolah. Sulit rasanya untuk memperoleh uang tunai "puluhan juta" rupiah tanpa diawali antrean panjang di bank atau koperasi. Membawa pulang amplop gaji nyaris kosong, membawa uang ke sekolah karena gaji minus, sibuk menyalurkan gaji ke lubang-lubang pinjaman, adalah hal yang biasa di beberapa sekolah. Sebagian lagi ada yang bermasalah serius lantaran ketidakmampuan menyekolahkan anak-anaknya, jangankan sampai ke jenjang perguruan tinggi, sampai ke SLTA saja sudah harus berpikir dan bekerja sangat keras. Tidak sedikit guru yang alih-alih mencari hiburan, mereka melakukan kerja sampingan di sore, malam, bahkan pagi dini hari sebagai tukang ojek, tukang becak, dan lain-lain demi mencukupi kebutuhan hidupnya dan pagi harinya mereka harus mengajar dalam kondisi yang lelah dan mengantuk. Memang uang bukanlah ukuran semangat kerja seorang guru, namun sedikit banyak problem guru seperti di atas dapat mengganggu konsentrasi dan *kinerja guru-guru* di sekolah yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kurang baiknya mutu pendidikan.

Sertifikasi dan tunjangan profesi haruslah dimaknai sebagai sebuah "sarana" untuk meningkatkan kinerja guru dan mewujudkan pendidikan yang bermutu.

Setelah adanya sertifikasi dan tunjangan profesi guru, kita saksikan umumnya guru-guru tampil beda. Guru mulai menikmati penghasilan yang lebih layak, kesejahteraan meningkat, bisa memiliki uang tunai yang banyak tanpa harus berpredikat sebagai kreditor. Kini sebagian besar gurupun semakin mampu memenuhi kebutuhannya seperti membiayai pendidikan anak-anak, membeli sepeda motor baru, membeli mobil, *laptop/computer*, melanjutkan belajar untuk menambah ilmu dan meningkatkan kualifikasinya, dan lain-lain. Ini semua tentu akan menunjang kelancaran tugas profesinya, meningkatkan kinerjanya, dan tentulah akan meningkatkan mutu pendidikan. Bukankah kinerja seseorang sangat diwarnai oleh motivasi, kemampuan, dan penghargaan yang mendasarinya?

Anoraga (2003) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang merupakan kondisi eksternal pendukung produktivitas kerja, antara lain: (1) pekerjaan yang menarik, (2) **upah yang baik**, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) penghargaan atas maksud dan makna pekerjaan, (5) lingkungan atau suasana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan dan motivasi pimpinan kepada pekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Syahza-Almasdi (2013) terhadap SMA dan SMP di tiga kabupaten yakni Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu memperlihatkan bahwa terjadi perbedaan kinerja antara guru yang sudah tersertifikasi dengan guru yang belum tersertifikasi. Hasil kinerja guru yang sudah tersertifikasi menunjukkan skor yang jauh lebih tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Azis-Zunanto (2011) terhadap SMK Negeri se-DIY menunjukkan bahwa profesionalisme guru mata diklat produktif bidang teknologi dan industri yang sudah bersertifikat pendidik lebih tinggi dari pada guru-guru mata diklat sejenis yang belum bersertifikat. Dengan demikian terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap profesionalisme guru SMK Negeri bidang teknologi dan industri se-DIY. Dari dua hasil penelitian tersebut dapatlah diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh positif antara sertifikasi terhadap peningkatan kinerja guru.

Namun demikian, tidak dipungkiri masih adanya beberapa oknum guru yang perilakunya tidak menunjukkan kinerja yang baik, seperti: datang terlambat di sekolah, mengajar tanpa metode yang bervariasi, monoton, dan tidak menarik, meninggalkan sekolah sebelum habis jam kerja, tidak menyiapkan administrasi mengajarnya dengan baik, gagap teknologi kronis, dan lain-lain. Hal tersebut tentu merupakan kekurangan yang harus bisa ditutup bersama semua pihak, antara lain melalui peningkatan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, memaksimalkan peran pengawas satuan pendidikan, dan menciptakan model-

model kegiatan *workshop* yang berkualitas khususnya di tingkat kabupaten sampai ke tingkat sekolah.

Penutup

Program sertifikasi dan pemberian tunjangan profesi guru harus tetap diberikan karena selain telah diamanatkan dalam Undang Undang, berdasarkan hasil beberapa penelitian terbukti adanya pengaruh positif sertifikasi dan tunjangan profesi terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja guru. Pemerintah melalui pranata dan perangkat yang ada harus senantiasa memantau dan mengevaluasi program ini agar terus berjalan lebih baik. Masyarakat agar ikut mengawal, memberi masukan objektif dan tidak emosional kepada pemerintah, serta memberi kesempatan dan dorongan kepada guru-guru untuk bisa bekerja lebih baik. Jangan hanya menghakimi kekeliruan guru tetapi secara adil menghargai kebaikannya. Jangan karena satu dua oknum guru yang kurang baik lalu mengadili bahwa program sertifikasi dan pemberian tunjangan profesi guru telah gagal meningkatkan kinerja guru dan harus segera dihentikan.

Bagi guru harus benar-benar menyadari bahwa sertifikasi dan tunjangan profesi bukanlah "target" yang harus dicapai dengan menghalalkan segala cara, dia bukan sebuah puncak pendakian yang ditinggal turun setelah digapai, bukan pula sebuah kegembiraan yang hanya disambut dengan "tepek tangan" yang memalukan seperti tepuk tangan pegawai yang naik gaji, bukan pula momen yang menjadikan guru tamak dan merancang macam-macam keinginan yang tidak menunjang peningkatan profesionalitasnya. Sertifikasi dan tunjangan profesi haruslah dimaknai sebagai sebuah "sarana" untuk meningkatkan kinerja guru dan mewujudkan pendidikan yang bermutu.

Daftar Pustaka

1. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan
2. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan.
3. Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
4. Azis,Zunanto(2011) URI : <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/7994>,Date Deposited: 29 Nov 2012 01:12 melalui Google.Com
5. Syahza- Almasdi(2013) Posted on January 22, 2013,melalui Google.com





Nurlaela, S.Pt. adalah seorang Penyuluh Pertanian pada BP2KP Kabupaten Cilacap yang telah berhasil dalam mendampingi kelompok tani binaannya dan menjadi percontohan bagi kelompok tani lainnya. Salah satunya adalah Kelompok Wanita Tani Kuncup Mekar di Kelurahan Mertasinga Kecamatan Cilacap Utara yang menjadi Juara I lomba Adikarya Pangan Nusantara Tingkat Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2011 sehingga kelompok tani tersebut pada tahun 2012 menjadi obyek kunjungan kerja Gubernur Jawa Tengah, Bibit Waluyo. Beberapa bulan kemudian, tepatnya pada awal Bulan April 2013, karena program dan kegiatannya, Kelompok Wanita Tani Kuncup Mekar menjadi tempat pencahangan/*launching* Program Berlian PKK, salah satu program andalan bagian dari program Bangga Mbangun Desa, oleh Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji. Siapakah Nurlaela, S.Pt. dan bagaimana kiprahnya dalam mengantarkan kelompok tani mencapai prestasi?

MENILIK KIPRAH PENYULUH PERTANIAN BERPRESTASI



BIODATA PENYULUH

Nama : NURLAELA, S.Pt.
Tempat Tanggal Lahir : Kebumen, 25 Februari 1967
NIP : 19670225 200604 2 007
Pangkat/Gol. Ruang : Pengatur, II/c
SKPD : BP2KP
JABATAN : Penyuluh Pertanian Pelaksana

KELUARGA

Nama Suami : KARSONO, S.Pd.
Pekerjaan : Guru SD
Nama Anak : 1. Karohmah Nurkholis Susiani
2. Khusnul Khotimah
3. Ilham Nur Handoyo

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD N 1 Kebumen
SMP : SMP N 3 Kebumen
SMA : SMA N Kebumen
D.3 : D.3 Peternakan UNSOED, Purwokerto
S.1 : Peternakan, Unwiku, Purwokerto



RIWAYAT PEKERJAAN

1. Tahun 1989-1999 : Tenaga honorer pada Proyek Satuan Pelaksana Bimas Provinsi Jawa Tengah (wilayah kerja Balai Penyuluhan Gumilir)
2. Tahun 2000-2006 : Tenaga harian lepas penyuluh pertanian
3. 1 April 2006 : Diangkat menjadi CPNSD, sebagai Penyuluh Pertanian Pelaksana pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Cilacap
4. Tahun 2008 s.d skrg : Penyuluh Pertanian pada BP2KP dengan wilayah binaan Mertasinga dan Tritih Kulon, Kecamatan Cilacap Utara.

KEBERHASILAN DALAM LOMBA

1. Penyuluh
 - a. Tahun 2004 : Petugas Pembina kelompok petani nelayan kecil berprestasi.
 - b. Tahun 2011 :
 - Adhikarya Pangan Nusantara Tingkat Kabupaten Cilacap (Peringkat I Kategori Pengguna Kreatif Teknologi Pendamping Percepatan Penganekaragaman Pangan)
 - Adhikarya Pangan Nusantara Tingkat Provinsi Jawa Tengah (Peringkat I Kategori Pengguna Kreatif Teknologi Pendamping Percepatan Penganekaragaman Pangan)
2. Kelompok
 - a. Gabungan Kelompok Petani Kecil "Tri Usaha" :
Mendapat penghargaan Kelompok Petani Kecil Berprestasi ke-2 (dua) tingkat Kabupaten Cilacap;
 - b. Kelompok Wanita Tani "Kuncup Mekar" :
 - Tahun 1993 : Juara I lomba Kelompok Wanita Tani berprestasi Tingkat Karesidenan Banyumas; Juara II lomba Toga tingkat Kabupaten Dati II Cilacap; Juara Harapan I Lomba Pelaksanaan Terbaik 10 Program PKK tingkat Kabupaten Cilacap;
 - Tahun 1997 : Juara III lomba Tanaman Obat Keluarga tingkat Kabupaten Cilacap; Juara III Tabulapot dan tabulakar dalam rangka Hari Kesatuan Gerak PKK dan HUT Kotatip Cilacap ke-15;
 - Tahun 2009 : Juara Harapan I lomba Pengemasan Makanan Kecil tingkat Kabupaten Cilacap;
 - Tahun 2011 : Juara I lomba Adhikarya Pangan Nusantara Tingkat Kabupaten Cilacap Kategori Pemanfaatan Pekarangan; Juara I lomba Adhikarya Pangan Nusantara Tingkat Provinsi Jawa Tengah Kategori Pemanfaatan Pekarangan.

KARIR SEBAGAI PENYULUH PERTANIAN

Nurlaela, S.Pt. tinggal di Jl. Munggur Barat RT 01/RW 08 Kelurahan Mertasinga, Kecamatan Cilacap Utara, mengawali karirnya sebagai penyuluh pertanian sejak tahun 1989 sebagai **tenaga honorer penyuluh pertanian** bertugas di Proyek Satpel Bimas Provinsi Jawa Tengah, yang ditempatkan di Kecamatan Cilacap Utara dengan wilayah bekerja Balai Penyuluhan Gumilir. Setelah proyek Satpel Bimas usai, pada tahun 1991 wanita kelahiran Kebumen tersebut tetap menjalani profesinya sebagai penyuluh pertanian di bawah naungan Dinas Peternakan Kabupaten Cilacap. Tahun 1996, semua penyuluh digabung menjadi satu dibawah Satpel Bimas Kabupaten Cilacap termasuk Nurlaela. Pada tahun 1998 sampai dengan tahun 1999 semua Penyuluh Pertanian berada di bawah naungan Balai Informasi Penyuluh Pertanian (BIPP). Namun pada saat dimulainya era Otonomi Daerah pada tahun 2000, Nurlaela yang sebelumnya sebagai tenaga honorer kontrak menjadi tenaga harian lepas. Dia tetap melaksanakan tugasnya sebagai penyuluh pertanian di bawah instansi yang membina tenaga penyuluh pertanian mengikuti SOTK pada waktu itu. Harapan baru akan masa depan yang lebih cerah muncul pada saat dia dapat diangkat menjadi CPNS pada 1 April 2006 sebagai penyuluh pertanian di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Cilacap. Dua tahun kemudian, Nurlaela ditempatkan pada BP2KP Kabupaten Cilacap dengan wilayah binaan Kelurahan Mertasinga dan Tritih Kulon Kecamatan Cilacap Utara.

Setelah menjadi PNS, walaupun berlatar belakang pendidikan sarjana Peternakan, Nurlaela tetap tekun dan telaten melakukan penyuluhan pertanian kepada warga binaannya, dengan memfokuskan kegiatan pada pemanfaatan peka-

Setelah menjadi PNS, walaupun berlatar belakang pendidikan sarjana Peternakan, Nurlaela tetap tekun dan telaten melakukan penyuluhan pertanian kepada warga binaannya, dengan memfokuskan kegiatan pada pemanfaatan pekarangan sebagai sumber protein dan mineral bagi keluarga.

rangan sebagai sumber protein dan mineral bagi keluarga. Untuk memudahkan tugasnya, para petani yang sebagian besar para ibu-ibu ini dibagi menjadi beberapa kelompok, diantaranya adalah Kelompok Petani Nelayan Kecil dan Kelompok Wanita Tani Kuncup Mekar di Kelurahan Mertasinga. Melihat kondisi geografis perkotaan dengan keterbatasan lahan pekarangan yang ada, Nurlaela mengajarkan pembudidayaan tanaman sayuran dengan sistem tanam dalam **poly-bag**. Bukan hanya itu saja, ia juga mengajak para anggota kelompok petani dan keluarganya untuk mengenali dan menggali potensi lokal yang ada, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya untuk memanfaatkan potensi yang ada dengan memberdayakan serta mensinergikan seoptimal mungkin untuk menjadi sumber daya pangan dan lumbung hidup guna memenuhi menu gizi Beragam Bergizi Seimbang dan Aman (B2SA) dengan menghemat belanja dapur antara Rp 5.000,- s/d Rp 15.000,- perhari.

Komoditas pertanian yang diusahakan masyarakat senantiasa disesuaikan dengan kondisi sumber daya alam yang tersedia, seperti menanam berbagai sayuran, buah-buahan dan peternakan, ditambah dengan teknologi tepat guna serta disesuaikan dengan kebutuhan rumah tangga dan potensi pasar. Kesemuanya ini ditambah dengan komoditas tanaman yang memiliki nilai ekonomi tinggi, sehingga apabila produk hasil tanaman dijual dipasaran akan dapat menambah pendapatan masyarakat dan menumbuhkan semangat berusaha tani. Demikian dituturkan Bu Nur panggilan akrabnya, ketika ditemui **Media Aparatur**.

Ibu Kasiyati Sahyudi Ketua Kelompok Wanita Tani Kuncup Mekar saat memimpin pertemuan rutin Selapanan setiap tanggal 12 di Sekretariatnya menjelaskan bahwa peran Bu Nur sebagai Tenaga Penyuluh Pertanian bukan hanya dirasakan oleh anggota kelompok wanita tani saja, akan tetapi telah banyak diikuti dan



dicontoh oleh masyarakat lainnya termasuk para suami yang nota bene berprofesi bukan petani, untuk memanfaatkan pekarangan dan waktu senggangnya dengan menanam sayur menggunakan sistem *polybag*. Dengan sistem ini tenaga dan modal ringan namun dapat membantu kebutuhan dapur. Begitu pula pemanfaatan pekarangan untuk budidaya kolam ikan, ternak serta menanam jenis komoditas sayur mayur, tanaman obat keluarga (Toga) dan buah-buahan yang semuanya mudah dibudidayakan, sedangkan hasilnya bisa menjadi bahan baku *home industry*.

Ditambahkan Bapak Kusworo seorang petani pepaya yang sekarang telah beralih meningkat menjadi pengepul hasil produksi pertanian buah pepaya, berkomentar sama, sekarang hasil produksi pepaya Mertasinga lebih baik dan harga jualnyapun cukup bisa bersaing dipasaran, bahkan bisa menembus pasar Ibu kota, katanya.

PENGHARGAAN

Keberhasilan dari aktivitas seorang penyuluh pertanian ini juga didukung oleh suaminya, **Karsono, S.Pd.** seorang Guru SD Negeri Tritihkulon dan sekaligus Ketua RT 01/RW 08 Kelurahan Mertasinga yang senantiasa membantu menyiapkan setiap aktivitas denplotnya.

Karya nyata ini telah banyak dinikmati masyarakat petani sejak tahun 2004, khususnya bagi masyarakat petani yang tergabung dalam Gabungan Kelompok Petani Kecil Tri Usaha, disamping pemanfaatan tanah pekarangannya juga mendapat penghargaan sebagai Kelompok Petani Kecil Berprestasi Tingkat Kabupaten Cilacap tahun 2007.

Selain itu juga Kelompok Wanita Tani **Kuncup Mekar** Kelurahan Mertasinga, diawali tahun 1993 menjadi **Juara I** Lomba Kelompok Wanita Tani Berprestasi Tingkat Karesidenan Banyumas, hingga tahun 2011 (terakhir) dapat mengharumkan nama Kabupaten Cilacap dalam bidang Pertanian yaitu **Juara I Lomba Adhikarya Pangan Nusantara Kategori Pemanfaatan Pekarangan Tingkat Provinsi Jawa Tengah**.

Atas kerja keras dan pengabdianya sebagai seorang penyuluh pertanian yang telah banyak membawa nama baik Kelompok Tani dan Pemerintah Kabupaten Cilacap di bidang pertanian, pada tahun 2011 mendapat penghargaan **Adhikarya Pangan Nusantara Tingkat Provinsi Jawa Tengah Peringkat I** (Satu) Kategori Pengguna Kreatif Teknologi

Karya nyata ini telah banyak dinikmati masyarakat petani sejak tahun 2004, khususnya bagi masyarakat petani yang tergabung dalam Gabungan Kelompok Petani Kecil Tri Usaha, disamping pemanfaatan tanah pekarangannya juga mendapat penghargaan sebagai Kelompok Petani Kecil Berprestasi Tingkat Kabupaten Cilacap tahun 2007.

Pendamping Percepatan Penganekaragaman Pangan.

Kesuksesan dalam tugas kedinasan sebagai seorang PNS yang berprofesi sebagai **Tenaga Fungsional Tertentu Penyuluh Pertanian** ini, juga tercermin dalam membina keluarga, bersama suaminya Karsono, S.Pd. seorang Guru SD Negeri yang dikaruniai 2 putri dan seorang putra yaitu **Karromah Nurkholis Susiani**, yang saat ini mengikuti jejak Bundanya studi di Fakultas Pertanian Unsoed Purwokerto, dan **Khusnul Khotimah** siswa SMA Negeri 1 Cilacap serta si bungsu **Ilham Nur Handoyo** masih duduk di kelas 6 SD Negeri Gumilir 6 ini telah mampu mewakili Kabupaten Cilacap ke Tingkat Provinsi Jawa Tengah pada Event POPDA yang baru lalu di Cabang Renang, prestasi lainnya adalah Juara 3 (tiga) Siswa Berprestasi Tingkat Kabupaten Cilacap, Juara 1 Macapat dan MTQ Pelajar SD Tingkat Kecamatan Cilacap Utara.

TEMPAT KUNJUNGAN

Dari sekian prestasi yang dapat diraih, dan puncaknya setelah menjadi Juara Provinsi Jawa Tengah, Kelompok Wanita Tani **Kuncup Mekar** Kelurahan Mertasinga Kecamatan Cilacap Utara ini pada tahun 2012 sempat menjadi salah satu obyek kunjungan kerja Gubernur Jawa Tengah Bibit Waluyo, dan pada tahun 2013 sebagai pusat pencahangan/*launching* **Program Berlian PKK** Kabupaten Cilacap oleh Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji.

Bahkan Kelompok Wanita Tani **Kuncup Mekar** ini menjadi Obyek Percontohan dari 3 Provinsi yaitu Jawa Tengah, DIY dan Lampung dalam Bidang Pemanfaatan Pekarangan atau Program Percepatan Penganekaragaman Konsumsi Pangan (P2KP) melalui kegiatan Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL), demikian dijelaskan Sekretaris BP2KP Kabupaten Cilacap Ir. Susilan saat dihubungi lewat ponselnya. Ditambahkan selanjutnya menjadi ajang studi banding dari daerah lain seperti BKPP DI Yogyakarta, BP2KP Kabupaten Purworejo, Wonogiri, Pekalongan serta Kelompok Tani maupun Kelompok Wanita Tani dari berbagai daerah. (Mlyt)



PERNIKAHAN dan PERCERAIAN PNS

Oleh: Fitri SP, S.Psi



45 Tahun 1990 jo PP Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS.

Sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, seorang PNS harus menjadi teladan yang baik bagi masyarakat, sehingga PNS harus bisa menjaga perilaku, tindakan dan ketaatan pada aturan yang berlaku. PNS hendaknya bisa menjaga kehidupan rumah tangganya menjadi sebuah rumah tangga yang harmonis, rukun dan bahagia. Keharmonisan dalam sebuah rumah tangga akan berpengaruh positif pada kinerja PNS.

Namun demikian, ada kalanya suatu kehidupan rumah tangga tidak berjalan sesuai yang diharapkan seperti tujuan awal pernikahan. Seiring berjalannya waktu, muncul berbagai macam permasalahan dalam rumah tangga yang menyebabkan seseorang memilih untuk mengakhiri pernikahannya. Bagi seorang PNS, yang akan melakukan perceraian wajib memenuhi prosedur sesuai ketentuan yang berlaku.

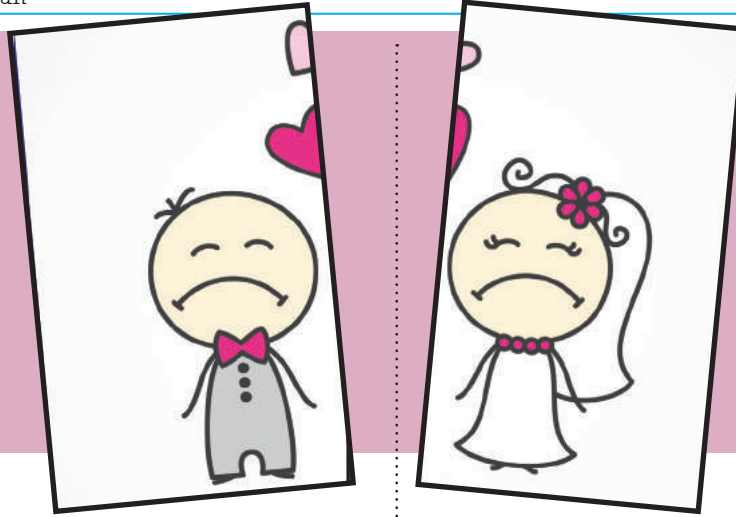
Dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, dijelaskan bahwa Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan ketuhanan Yang Maha Esa, yang dilakukan menurut hukum atau agamanya masing-masing dan dicatat menurut perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya tujuan yang bahagia dan kekal, diharapkan setiap pasangan dapat menjaga perkawinannya sebaik mungkin agar terhindar dari perceraian.

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) perkawinan dan perceraian juga memiliki aturan, seperti yang tercantum dalam PP Nomor 10 Tahun 1983 jo PP Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS dan SE Kepala BAKN Nomor 08/SE/1983 jo SE Kepala BAKN Nomor 48/SE/1990 tentang petunjuk pelaksanaan PP Nomor

PERKAWINAN PNS

Seseorang memutuskan untuk menikah dengan seseorang yang lain karena sudah merasa “klik” dari berbagai segi, seperti dari segi fisik, persamaan pandangan, tujuan dan cita-cita hidup. Selain itu, mereka merasa pasangannya adalah seseorang yang paling mengerti akan kelebihan dan kekurangannya.

- Pegawai Negeri Sipil yang melangsungkan pernikahan pertama wajib melaporkan kepada Pejabat yang berwenang secara hirarkis selambat-lambatnya satu tahun sejak tanggal perkawinan.
- Ketentuan tersebut diatas juga berlaku bagi PNS yang berstatus Duda/ Janda yang melangsungkan perkawinan lagi.
- Laporan perkawinan dibuat sekurang-kurangnya rangkap 3 (tiga) untuk Bupati, Kepala BKD dan Kepala SKPD tempat dimana PNS tersebut bekerja. (contoh blangko laporan perkawinan dapat dilihat di lampiran I-A SE BAKN Nomor 08/SE/1983). Laporan perkawinan tersebut dilampiri :
 - Foto copy surat nikah/akta perceraian.
 - Pas foto hitam putih suami dan isteri ukuran 3 x 4 sebanyak 3 lembar.
- Bagi PNS yang tidak melaporkan perkawinan pertamanya secara tertulis kepada pejabat yang berwenang selambat-lambatnya 1 (satu) tahun setelah perkawinan dilangsungkan, dijatuhi sanksi salah satu hukuman disiplin tingkat berat sesuai PP nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS.



PERCERAIAN PNS

- Seorang PNS yang akan bercerai/menceraikan pasangannya, terlebih dahulu harus memperoleh izin dari pejabat yang berwenang agar tidak terkena sanksi hukuman disiplin sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010. Seorang PNS yang berkedudukan sebagai penggugat berkewajiban mengajukan permohonan tertulis berupa Permohonan Izin untuk melakukan perceraian (contoh blangko dapat dilihat di lampiran IV SE BAKN Nomor 08/SE/1983) dan apabila proses pengajuan permohonan telah selesai, PNS tersebut akan mendapatkan SK Izin untuk melakukan Perceraian yang ditandatangani oleh Bupati. Sedangkan untuk PNS yang berkedudukan sebagai tergugat, permohonan yang diajukan adalah permohonan surat keterangan untuk melakukan perceraian/surat pemberitahuan adanya gugatan cerai (contoh blangko ada pada lampiran I SE BAKN Nomor 48/SE/1990). Apabila permohonan telah selesai diproses, PNS tersebut akan mendapatkan surat keterangan yang ditandatangani oleh Sekretaris Daerah. Perlu diketahui, bahwa meskipun PNS yang akan bercerai telah mendapatkan SK izin ataupun Surat Keterangan untuk melakukan perceraian, bukan berarti PNS tersebut telah resmi bercerai dari pasangannya. SK ataupun Surat Keterangan itu merupakan persyaratan administratif yang harus dipenuhi oleh seorang PNS yang akan bercerai. Sedangkan keputusan seseorang resmi bercerai ataupun kembali bersatu dengan pasangannya hanya dapat diputuskan oleh Pengadilan Agama ataupun Pengadilan Negeri.
- PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap yang akan mengajukan Permohonan izin untuk melakukan perceraian atau surat keterangan untuk melakukan perceraian, harus melengkapi persyaratan administrasi sebagai berikut :
 1. Permohonan Izin Cerai kepada Pejabat Ybs
 2. Rekomendasi dari Kepala SKPD Ybs
 3. Berita Acara Pemeriksaan dari SKPD Ybs
 4. Surat Keterangan dari BP4
 5. Kesepakatan Cerai suami istri Asli bermeterai Rp.6000,-

6. Foto Copy Surat Nikah
 7. Foto copy SK Pangkat terakhir
 8. Foto Copy KTP suami istri
 9. Surat Keterangan dari RT/RW diketahui Kades/Lurah
 10. Surat Pernyataan Pembagian Gaji (bila yang mengajukan gugatan PNS Pria)
 11. Surat Gugatan Cerai (Bila digugat cerai)
 12. Foto Copy Karis / Karsu
 13. Data dukung lain yang diperlukan :
 - Slip Gaji terakhir, dll.
- Seorang PNS hanya dapat melakukan/mengajukan permohonan untuk bercerai apabila memiliki alasan-alasan yang sah, yaitu salah satu atau lebih alasan tersebut dibawah ini:
 - a. Salah satu pihak berbuat zina, yang dibuktikan dengan keputusan pengadilan, surat pernyataan dari 2 (dua) orang saksi yang telah dewasa atau laporan dari salah satu pihak (suami/isteri) yang mengetahui perbuatan zina tersebut.
 - b. Salah satu pihak menjadi pemabok, pemadat atau penjudi yang sukar disembuhkan.
 - c. Salah satu pihak meninggalkan pihak lain selama 2 (dua) tahun berturut-turut tanpa izin pihak lain dan tanpa alasan yang sah atau karena hal lain diluar kemampuan/kemauannya yang dibuktikan dengan surat pernyataan dari Kepala Kelurahan/Kepala Desa yang disahkan oleh Pejabat yang berwenang, serendah-rendahnya Camat.
 - d. salah satu pihak mendapat hukuman penjara selama 5 (lima) tahun atau hukuman yang lebih berat secara terus menerus setelah perkawinan berlangsung yang dibuktikan dengan Keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
 - e. salah satu pihak melakukan kejahatan atau penganiayaan berat yang membahayakan pihak lain yang dibuktikan dengan *visum et repertum* dari dokter Pemerintah.
 - f. antara suami dan isteri terus menerus terjadi perselisihan dan pertengkaran dan tidak ada harapan untuk hidup rukun lagi dalam rumah tangga.

- Permohonan izin untuk melakukan perceraian ataupun surat keterangan untuk melakukan perceraian disampaikan kepada atasannya disertai alasan yang lengkap yang mendasari permohonan mengajukan perceraian. Atasan yang menerima permohonan perceraian meneruskan dan memberikan pertimbangan kepada pejabat yang berwenang secara hirarkis. Pejabat pada SKPD yang menerima permohonan, wajib menindaklanjuti dengan memproses permohonan tersebut bersama tim pertimbangan pembinaan disiplin dan pendayagunaan PNS yang ada di SKPD setempat dengan membuat Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Sebelum mengambil keputusan Pejabat/tim terlebih dahulu berusaha untuk merukunkan kembali PNS yang mengajukan perceraian dengan pasangannya, namun apabila kedua belah pihak tetap menginginkan untuk melanjutkan proses perceraian maka permohonan tersebut dapat diproses lebih lanjut disertai dokumen pendukung sesuai yang dipersyaratkan.
- Izin untuk bercerai dapat diberikan oleh Pejabat apabila:
 - a. Tidak bertentangan dengan ajaran/Peraturan agama yang dianutnya/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang dihayatinya.
 - b. Ada alasan-alasan yang sah sesuai peraturan yang berlaku.
 - c. Tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku
 - d. Alasan perceraian yang dikemukakan tidak bertentangan dengan akal sehat.
- Izin untuk bercerai dapat ditolak/tidak diberikan oleh Pejabat, apabila :
 - a. Bertentangan dengan ajaran/peraturan agama yang dianut PNS yang bersangkutan.
 - b. Tidak ada alasan yang sesuai, seperti yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
 - c. Bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - d. Alasan yang dikemukakan bertentangan dengan akal sehat.

Ketentuan lain dalam perceraian PNS.

- a. Pembagian Gaji Akibat Perceraian
 - Apabila perceraian terjadi atas kehendak PNS pria (sebagai Penggugat), maka ia wajib menyerahkan sepertiga gajinya untuk penghidupan bekas isteri sampai dengan isteri menikah lagi, sepertiga gajinya untuk anak-anaknya sampai dengan anak usia 21 tahun atau 25 tahun (jika anak tersebut masih sekolah)/sudah menikah dan sepertiga sisanya untuk PNS pria tersebut. Pembagian gaji kepada bekas isteri tidak diberikan apabila alasan perceraian disebabkan karena isteri berzinah, melakukan kekejaman atau penganiayaan berat baik lahir maupun batin terhadap suami, isteri menjadi pemabuk, pematik dan penjudi yang sukar disembuhkan, isteri telah meninggalkan

suami selama dua tahun berturut-turut tanpa izin suami dan tanpa alasan yang sah atau karena hal lain diluar kemampuannya.

- Apabila pernikahan mereka tidak dikaruniai anak, maka setengah dari gajinya diserahkan kepada isterinya.
 - Apabila perceraian terjadi atas kehendak suami isteri, maka pembagian gaji dilaksanakan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yang bercerai.
 - Bekas isteri berhak atas bagian gaji walaupun perceraian terjadi atas kehendak isteri (PNS pria menjadi pihak tergugat) apabila alasan perceraian tersebut adalah karena dimadu, suami (PNS Pria) melakukan zina, melakukan kekejaman atau penganiayaan, menjadi pemabuk/ pematik/ penjudi, atau meninggalkan isteri selama 2 (dua) tahun atau lebih tanpa izin kepada isteri dan tanpa alasan yang sah.
- b. PNS yang telah menerima SK Perceraian/surat keterangan untuk melakukan perceraian dapat mencabut kembali permohonannya melalui surat pengajuan tertulis kepada Pejabat yang berwenang apabila pada saat proses persidangan mereka memutuskan untuk kembali bersatu/rujuk.
 - c. Sebelum mengajukan proses perceraian ke Pengadilan Agama/ Pengadilan Negeri, bagi PNS baik yang berkedudukan sebagai Penggugat ataupun tergugat berkewajiban mendapatkan Izin tertulis berupa SK Izin untuk melakukan perceraian atau Surat Keterangan untuk melakukan perceraian dari Pejabat yang berwenang. Selain itu, setelah selesai proses perceraian di Pengadilan Agama/ Pengadilan Negeri selesai dan telah mendapatkan akta cerai, seorang PNS wajib melaporkan kepada pejabat yang berwenang secara hirarki dengan membuat laporan perceraian tertulis dilampiri foto copy akta cerai PNS yang bersangkutan selambat-lambatnya satu bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya perceraian tersebut (contoh blangko dapat dilihat di lampiran VII SE BAKN Nomor 08/SE/1983). Apabila melanggar ketentuan tersebut, akan dikenakan sanksi hukuman disiplin tingkat berat berdasar PP Nomor 53 Tahun 2013 tentang Disiplin PNS.

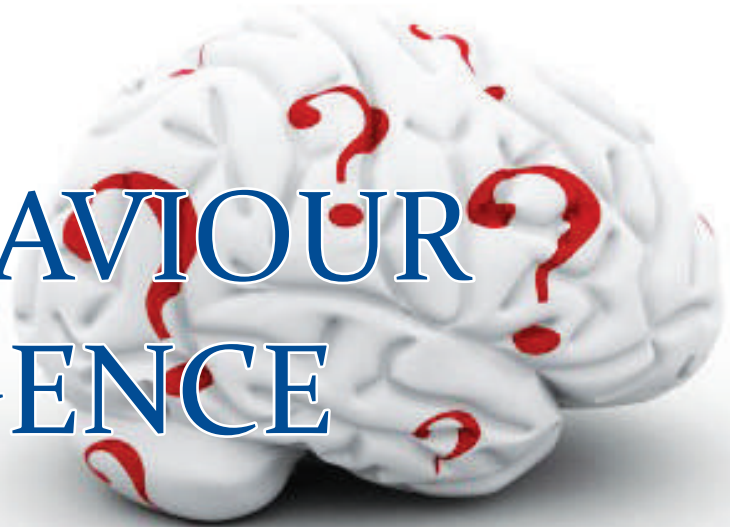
-----0000-----

Daftar Pustaka :

1. Undang-undang Nomor I Tahun 1974 tentang Perkawinan;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan Dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Tentang Izin Perkawinan Dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil;
4. Surat Edaran Kepala Badan Admisnistrasi Kepegawaian Negara Nomor 08/SE/1983 tentang Izin Perkawinan Dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil;
5. Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 48/SE/1990 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Tentang Izin Perkawinan Dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil.

IQ & BEHAVIOUR INTELLIGENCE

Oleh : Toto Widiyanto, S.Psi



Di zaman modern sekarang ini, saat tuntutan kompetensi terhadap pegawai makin beragam, banyak orang bertanya-tanya, seberapa tinggi korelasi angka kecerdasan (IQ: *Intelligence Quotient*) seseorang dengan kemampuannya membuat keputusan, memecahkan masalah, dan kreativitas? Apakah IQ tinggi menjadi persyaratan mutlak yang harus dipenuhi bagi pegawai yang akan dipromosikan? Seberapa penting ukuran IQ bagi Anda?

Sebagian besar orang beranggapan bahwa individu dengan IQ tinggi adalah orang yang *smart*. Sementara, ada pembuat kebijakan yang berprinsip bahwa para calon eksekutif yang dituntut melakukan *problem solving* dan menyusun strategi harus ber-IQ tinggi. Apakah orang seperti ini bisa menjamin pengambilan keputusannya benar-benar cemerlang, inovatif dan jago dalam melakukan terobosan untuk kemajuan organisasi?

Berbagai riset menunjukkan bahwa IQ mempunyai peran signifikan terhadap kinerja individu. Penggunaan IQ sebagai parameter tentu tidak salah. Namun demikian, kita memang perlu berhati-hati dalam melakukan interpretasinya. IQ mengukur kemampuan general individu untuk memecahkan masalah, tetapi kemampuan kognitif yang dibutuhkan di tempat kerja bukan hanya sebatas kemampuan general saja. Di tempat kerja, justru pencarian dan perolehan informasi baru, mengambil pelajaran dari kegagalan, menemukan solusi unik, serta kreativitas menciptakan terobosanlah yang semakin menjadi hal kritical.

Suatu studi terhadap para pimpinan perusahaan yang dikategorikan sukses ditemukan bahwa angka kecerdasan mereka tidak tergolong tinggi-tinggi sekali, sementara mereka nyata-nyata berkinerja sangat cemerlang. Di sini kita se-

gera dapat melihat bahwa ada batasan kemampuan yang diukur IQ, karena untuk melakukan itu semua, para direksi perlu mengerahkan kemampuannya secara menyeluruh. Dunia kerja menuntut individu menunjukkan kemampuan melepaskan diri dari kekakuan rumus-rumus, logika statis dan mendorong kearah *think outside the box*. Ini bermakna, cara individu memproses inteligensinya juga berpengaruh terhadap kinerja kognitifnya.

Dunia kerja menuntut individu menunjukkan kemampuan melepaskan diri dari kekakuan rumus-rumus, logika statis dan mendorong kearah *think outside the box*.

Behaviour Intelligence

Dalam situasi lain, kita juga menjumpai orang-orang yang seolah-olah tidak kepikiran mengenai apa yang harus dilakukannya, meskipun punya pengalaman puluhan tahun dan jelas-jelas punya wewenang dan tanggung jawab yang tinggi di tempat kerja alias menduduki jabatan dalam struktur organisasi. Mereka tampak seperti melimpahkan semua pelaksanaan pada bawahannya, seakan lupa bahwa eksekutif itu tugasnya dan ahlinya mengeksekusi. Sejatinya, mereka mempunyai analisis yang tajam, memiliki pengetahuan dan menyampaikan argumentasi yang cemerlang. Hanya saja, ketika berbicara soal pelaksanaan, bahkan yang sederhana sekalipun, pembicaraan mulai berputar-putar dan mereka seolah-olah “gelap” dalam membuat *action plan* dan kerangka waktu. Teori yang kuat langsung terasa mentah bila individu tidak dapat menentukan prioritasnya. Orang-orang seperti ini dikenal sebagai “omong doang” yang dalam istilah banyumasan disebut “jarkoni”.

Apa sebenarnya yang membedakan antara orang yang ahli melakukan eksekusi dengan yang tidak? Yang jelas, kapasitas ini tidak bergantung pada wewenang, tanggungjawab atau kedudukan seseorang dalam organisasi. Orang dengan *behavior intelligence* tinggi biasanya tidak sulit untuk menindaklanjuti bahkan menuntaskan tugas. Mereka memiliki

Orang dengan *behaviour intelligence* tinggi mempunyai kapasitas operasional yang kuat, waktu, tindakan, keputusan menjadi komoditas didalam pemikirannya. Ia pun peka *deadline* dan bahasanya “bahasa waktu”.

akuntabilitas yang begitu kuat terhadap tugas sehingga otomatis cara berpikirnya jadi efektif dan *time management*-nya kuat. Aspek inteligensi ini berbeda dengan IQ dan tidak pula sama dengan *emotional intelligence*. *Behavior intelligence* ini adalah sekumpulan ketrampilan dan kemampuan untuk menyeleksi dan mengeksekusi dan memilih tindakan yang tepat untuk mengelola suatu situasi, baik situasi sosial maupun yang bersifat proyek non manusia. Orang dengan inteligensi emosi tinggi cirinya adalah *smart with people*, sementara orang dengan *behaviour intelligence* tinggi, tahu cara menyelesaikan tugas, baik itu yang melibatkan orang atau tidak.

Banyak situasi yang membutuhkan *operational excellence* dari individu, apalagi bagi seseorang pada posisi pemimpin. Penanggulangan banjir, menghadapi demonstrasi massa, tidak bisa diselesaikan dengan berteori. Disini kemampuan mengambil keputusan, mengambil tanggung jawab atas komando, serta instruksi dan komunikasi, memegang peranan penting. Inilah keahlian yang berdasarkan kapasitas *behaviour intelligence*. Orang dengan *behaviour intelligence* tinggi mempunyai kapasitas operasional yang kuat, waktu, tindakan, keputusan menjadi komoditas didalam pemikirannya. Ia pun peka *deadline* dan bahasanya “bahasa waktu”. Biasanya *meeting* yang mereka adakan efektif, langsung berbahasa *action* dan langsung menunjuk *person*-nya. Mereka juga sangat yakin bahwa semua pekerjaan tidak bisa diselesaikannya sendiri. Bahasa “kita” biasanya digunakan, Mereka tidak berkutut pada egonya tetapi lebih terobsesi menyelesaikan tugas. Bagi mereka, sikap terhadap orang lain tidak sulit dikembangkan karena mereka tahu bagaimana menghargai orang yang bisa diajak bekerjasama menyelesaikan tugas.

Mengasah IQ dan Melatih *Behaviour Intelligence*

Dalam perkembangannya seseorang bisa meningkatkan kemampuan berpikirnya dengan ukuran IQ yang tetap segitu saja. Dalam sejarah, kita ditunjukkan betapa para jenius yang menemukan berbagai karya besar bagi umat manusia tidak henti-hentinya mencari informasi baru dalam proses penemuan mereka. Mereka menajamkan instingnya, IQ mereka dihidupkan dan dikembangkan karena memang tidak bisa berkembang dengan sendirinya. Ini menyebabkan tidak saja *mindset* yang berubah, tetapi jumlah neuron dalam otak pun bertambah karena ia perlu mengaitkan informasi

baru dengan yang sudah ada. Jadi orang dengan IQ biasa pun bisa dan harus mengadaptasi sikap *Be an “Einstein”*.

Orang yang berotak encer adalah orang yang dengan mudah menyerap informasi baru, menyusunnya di dalam memorinya, dan menggunakannya sebagai dasar pemecahan masalah terkini yang sedang dihadapi. Hasil pengalaman ini kemudian digunakannya lagi untuk menghadapi masalah baru lagi. Kegiatan mengencerkan kecerdasan ini bisa dilatih. Hal yang perlu kita waspadai adalah sikap mengistirahatkan otak atau malas berpikir. Meski punya IQ tinggi, tetapi bila tidak dilatih, akan membuat otak kita cepat berkarat. Bila kita ingin menajamkan kemampuan kognitif kita, kitapun perlu berhati-hati dengan pemanjangan teknologi misalnya selalu menggunakan *calculator* hanya untuk menghitung perkalian atau penjumlahan sederhana. Atau menggunakan perangkat lunak penerjemah yang menyebabkan kita berpikir dengan mudah untuk bertata bahasa yang baik, padahal bahasa adalah latihan otak yang sangat baik. Kita perlu sadari bahwa orang yang berotak encer memiliki kebiasaan untuk terbuka dan mengosongkan pikirannya sehingga ia semakin trampil mencari informasi. Sementara, orang-orang yang *mandeg* akan nyaman-nyaman saja dan merasa sudah tahu segalanya.

Demikian pula halnya *behaviour intelligence* bisa diasah dan dilatih. Para manajer di lingkungan organisasi besar banyak yang dikursuskan untuk belajar bagaimana mengeksekusi suatu strategi, seolah eksekusi adalah suatu barang langka. Kita harus ingat bahwa dalam lingkungan tertentu, misalnya lingkungan organisasi yang tidak mementingkan proses, *timeline* dan *action plan*, kemampuan mengambil tindakan ini sering jadi tumpul. *Behaviour intelligence* memang perlu dijaga dan dikembangkan apalagi bagi eksekutif yang tugasnya mengeksekusi.

Eksekutif-eksekutif terkenal maupun jenderal hebat seperti Harry S Truman justru melegenda karena tindakan-tindakannya, bukan teorinya. Peter Drucker mengatakan bahwa pengetahuan tak banyak gunanya bila para eksekutif tidak mampu menerjemahkan ke dalam tindakan. Seorang eksekutif harus bisa mengecek kualitas dan pencapaian hasil dan langsung membayangkan cara-cara pencapaiannya.

Jadi, mulailah dari sekarang mengasah IQ dan melatih *behaviour intelligence* untuk kesuksesan kinerja kita. Seperti latihan dalam olah raga, *the more you train, the more you gain*.



LAUNCHING BULETIN “MEDIA APARATUR”

CILACAP - Setelah sempat tertunda, akhirnya acara launching Buletin “Media Aparatur” terlaksana juga. Pada tanggal 4 Juni 2013 yang lalu, bertempat di gedung Jalabumi, Bupati Cilacap H. Tatto Suworo Pamuji berkenan melaunching edisi perdana Buletin Media Aparatur yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap. Launching ini dilaksanakan bersamaan dengan dimulainya Bimtek Penyusunan SKP Angkatan II. Dihadapan para tamu undangan dan peserta Bimtek, Bupati Cilacap membuka tirai banner sebagai tanda dilaunchingnya Buletin Media Aparatur dan dimulainya Bimtek SKP Angkatan II.

Sekretaris BKD, Toto Widiyanto, S.Psi. dalam laporannya menyampaikan bahwa Buletin Media Aparatur diterbitkan setiap tiga bulan sekali. Penerbitan buletin ini dimaksudkan untuk mensosialisasikan aturan-aturan kepegawaian yang akhir-akhir ini mengalami banyak perubahan. Dengan adanya buletin ini diharapkan dapat memberikan informasi dan inspirasi, bukan hanya bagi aparatur, tetapi juga birokrasi dalam arti yang lebih luas. Sebagai media sosialisasi, diharapkan buletin Media Aparatur bukan hanya tersaji di meja pimpinan saja, tetapi dapat beredar di kalangan para pelaksana.

Dalam sambutannya, Bupati Cilacap menyatakan gembira dengan penerbitan Buletin Media Aparatur oleh BKD Kabupaten Cilacap. Sebagai media informasi, diharapkan buletin ini mampu menyampaikan informasi tentang aturan kepegawaian, maupun informasi terkait dengan manajemen kepegawaian yang baik. Selain itu, buletin ini diharapkan da-



pat menjadi alat komunikasi penyampaian ide-ide para pegawai terhadap pembangunan daerah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Banyak potensi pegawai yang belum tergal. Selain faktor kesibukan pekerjaan rutin, juga belum ada sarana untuk menuangkan pemikiran demi pembangunan Kabupaten Cilacap. Untuk itu melalui buletin ini para pegawai dapat memberikan kontribusi pemikirannya demi kemajuan Kabupaten Cilacap secara menyeluruh.

Selanjutnya, Bupati Cilacap juga meminta kepada peserta Bimtek Penyusunan SKP Angkatan II, untuk mengikuti bimtek dengan baik sehingga dapat menguasai tata-cara penilaian prestasi kerja PNS, termasuk cara membuat SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Kemudian hal ini ditularkan kepada pegawai yang ada di lingkungannya. Sehingga memasuki tahun 2014 semua pegawai sudah membuat SKP. Karena target kerja menjadi standar pengukuran kinerja PNS, berarti para pimpinan dituntut untuk bisa membagi kerja yang adil. Jangan ada lagi pegawai yang sibuk kerja, di sisi lain ada pegawai yang berpangku tangan. Pelaksanaan penilaian PNS dengan sistem baru ini harus dilakukan dengan obyektif, jujur dan transparan, dan agar dihindari penilaian yang manipulatif, sebab hal ini justru akan merugikan organisasi atau instansi kita.

Sebagai penutup, Bupati berpesan agar launching bukan sebagai tanda yang pertama dan sekaligus yang terakhir dari penerbitan buletin Media Aparatur. Artinya bahwa buletin ini tidak hanya megah di awalnya saja, tetapi ke depan harus dapat terus eksis untuk menyampaikan informasi dan ide-ide dalam rangka membangun Cilacap. Semoga harapan Bupati Cilacap tersebut, menjadi pemacu semangat bagi Tim Redaksi dalam menyusun dan menerbitkan Buletin Media Aparatur pada edisi-edisi selanjutnya. Amiin. (yyn)



BIMTEK

PENYUSUNAN SASARAN KERJA PEGAWAI

CILACAP - Dalam rangka mensosialisasikan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011, Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan Bimbingan Teknis (Bimtek) Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Bagi Pejabat dan Petugas Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap Tahun 2013. Kegiatan ini rencananya akan diadakan sebanyak III angkatan dengan peserta sebanyak 180 orang. Untuk angkatan I, dilaksanakan selama dua hari yaitu pada tanggal 6-7 Mei 2013 bertempat di Gedung Jalabumi Setda Cilacap. Peserta berjumlah 63 orang, terdiri dari Pejabat Eselon II, para Kepala SKPD (kecuali SKPD Kelurahan) dan beberapa pejabat Eselon III di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Bimtek Angkatan II dilaksanakan pada tanggal 4-5 Juni 2013, dengan peserta sebanyak 50 orang yang terdiri dari Kepala UPT Disdikpora se Kabupaten Cilacap dan satu orang Kepala Sekolah dari masing-masing UPT Disdikpora tersebut.

Kepala BKD Kabupaten Cilacap dalam laporannya menyampaikan bahwa Bimtek Penyusunan SKP diselenggarakan untuk memberikan pemahaman kepada para pejabat selaku Pimpinan SKPD/Unit Kerja tentang sistem penilaian prestasi kerja PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011. Yaitu bahwa penilaian prestasi kerja pegawai terdiri dari dua unsur yaitu unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan unsure perilaku kerja PNS.

Pelaksanaan Bimtek Angkatan I dibuka oleh Wakil Bupati Cilacap, Akhmad Edy Susanto. Dalam sambutannya beliau menyampaikan bahwa sebagai agen pembangunan, *mindset* aparatur harus berubah. Aparatur harus selalu membudidayakan kreatifitas dan inovasi, menciptakan sesuatu yang baru atau mencari jalan baru yang lebih baik. Dalam menghadapi suatu masalah, seorang aparatur harus



mampu melihat dari berbagai sudut pandang dan mencari solusi yang terbaik. Jangan menghadapi pekerjaan yang dinamis dengan cara penyelesaian yang statis dengan prinsip biasanya begini.

Penilaian prestasi kerja PNS dengan *system* yang baru berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011 dapat digunakan sebagai alat kendali agar kegiatan pelaksanaan tugas pokok setiap PNS selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam Renstra dan Renja SKPD. Sehingga sistem penilaian ini akan membangun dan mendayagunakan perilaku kerja produktif, mengingat penilaian kinerja PNS yang ada selama ini sudah tidak sesuai lagi dengan tujuan pembinaan PNS. Antara PNS yang rajin kerja dan PNS yang tidak rajin kerja nilainya tidak jauh berbeda. Bahkan ada sebuah tradisi kalau pegawai yang senior nilainya lebih tinggi dibanding pegawai yang junior, walaupun kinerja pegawai yang junior lebih baik. Dengan mengikuti bimtek ini diharapkan peserta yang sebagian besar adalah Pimpinan SKPD, dapat memahami cara penyusunan dan penilaian SKP serta bagaimana menilai prestasi kerja PNS, sehingga dapat mensosialisasikannya di SKPD masing-masing.

Pembicara pada Bimtek Penyusunan SKP merupakan pengajar dari Kantor Regional I BKN Yogyakarta yaitu Kepala Bidang Bimtek, Drs. Slamet Wiyono dan Kepala Seksi Pengembangan Pegawai, Dwi Haryono, SH. Materi yang disampaikan pada Bimtek ini antara lain; PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011, Tata Cara dan Teknis Penilaian Prestasi Kerja PNS. Materi disampaikan dengan metode ceramah dan tanya jawab, dilanjutkan simulasi penyusunan SKP serta presentasi oleh peserta. Dengan simulasi dan presentasi oleh peserta dimaksudkan agar peserta benar-benar memahami cara penyusunan SKP dan penilaian prestasi kerja pegawai, mengingat hal tersebut merupakan ilmu yang baru. Dengan demikian Pimpinan SKPD/Unit kerja dapat menularkan ilmunya kepada para pegawai yang ada di lingkungannya, sehingga pada awal tahun 2014 PNS di lingkungan Pemkab Cilacap dapat menyusun SKP nya masing-masing.(yyn)



WORKSHOP

PENGUATAN KAPASITAS PEMERINTAHAN UNTUK PENINGKATAN KINERJA PEJABAT STRUKTURAL



BANDUNG - Bulan April lalu tepatnya tanggal 24-27 April 2013 telah diadakan kegiatan Workshop Penguatan Kapasitas Pemerintahan untuk Peningkatan Kinerja Pejabat Struktural dalam Menunjang Pembangunan Daerah. Kegiatan ini bekerjasama dengan Institute For Community Development (ICD) sebuah Lembaga Pemberdayaan Masyarakat yang berkedudukan di Cimahi Jawa Barat. Tujuan diadakannya kegiatan *workshop* adalah untuk meningkatkan etos kerja sekaligus menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Workshop tersebut diselenggarakan di Jawa Barat bertempat di Hotel Perdana Wisata Bandung dan diikuti oleh 40 orang peserta yang merupakan pejabat struktural eselon II dan III yang telah ditunjuk serta pejabat struktural pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap.

Hari pertama para peserta berangkat dari Cilacap tanggal 24 April 2013 dengan menggunakan kendaraan dinas dan kendaraan tambahan yang telah disediakan oleh panitia. Setelah menempuh perjalanan panjang akhirnya peserta tiba di lokasi yang telah ditentukan yaitu Hotel Perdana Wisata Bandung. Untuk mempersiapkan kegiatan esok hari, para peserta langsung memanfaatkan waktu untuk beristirahat.

Hari kedua 25 April 2013 diawali dengan acara pembukaan yang dipandu oleh Panitia Penyelenggara. Berbagai aktifitas pemanasan dilakukan untuk mengawali kegiatan hari ini yang terdiri dari kegiatan di luar ruangan (*outdoor*)

Selanjutnya untuk membangkitkan semangat serta keberanian menghadapi tantangan para peserta mengikuti kegiatan *Flying Fox*. *Flying Fox* adalah sebuah permainan individu yang diadaptasi dari pelatihan militer. Satu persatu para peserta meluncur dari ketinggian tertentu.

Tujuan dari permainan *flying fox* adalah melatih peserta untuk cepat mengambil keputusan, melatih keberanian, merubah pola pikir dan memberi pengalaman baru pada peserta.

Setelah beristirahat kurang lebih 1 jam, para peserta mengikuti permainan kedua yaitu *Paint Ball*. *Paint Ball*



adalah permainan perang dengan menggunakan senapan angin dan menggunakan peluru karet. Peserta menggunakan perlengkapan seperti baju perang, kemudian dibagi dalam beberapa tim. Sebelum permainan dimulai akan ditentukan kesepakatan permainan seperti apa yang akan dimainkan. Manfaat paintball itu sendiri adalah untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, melatih membuat strategi untuk mencapai tujuan tim, membangun kerjasama dan kekompakan tim, simulasi dalam menganalisa medan kerja dan kondisi lingkungan kerja serta membangun kedisiplinan.

Selanjutnya parapeserta menuju lokasi arung jeram dengan kendaraan yang telah disediakan panitia. Arung jeram dilaksanakan di situ Cileunca Yang terletak di daerah Pengalengan.

Arung jeram atau rafting adalah kegiatan yang memadukan unsur olahraga, rekreasi, petualangan dan edukasi. Peserta dibagi dalam tim kecil yang terdiri dari 5 orang supaya muat dalam satu perahu karet. Perlengkapan yang dikenakan yaitu helm dan pelampung. Sebelum berangkat ada pengarahan dari panitia yang merupakan panduan dalam melakukan arung jeram diantaranya cara memegang dayung, cara mendayung dan memahami aba-aba dari pemandu demi kelancaran kegiatan arung jeram. Arung jeram berlangsung sekitar satu jam menyusuri derasnya arus sungai buatan di situ Cileunca. Dengan selesainya kegiatan arung jeram berakhir sudah kegiatan di hari pertama. Para peserta kembali ke penginapan



untuk beristirahat.

Lelah mengikuti acara hari pertama, malam harinya parapeserta menikmati makan malam bersama sambil membahas secara umum kegiatan yang telah dilakukan serta manfaat atau nilai-nilai pembelajaran yang diperoleh.

Hari ketiga 26 April 2013

Di hari ketiga, kegiatan yang dilakukan berlangsung di dalam ruangan membahas beberapa materi yang terkait dengan Pemerintahan.

Materi awal yang disajikan adalah:

1. Penguatan Kinerja Aparatur dalam Persepektif Otonomi Daerah yang disajikan oleh Prof. Drs. H. A. Djaja Saefullah, MA, Ph.D Guru Besar pada Universitas Padjajaran Bandung
2. Pandangan Akademis terhadap isu-isu strategis RUU tentang Desadibawakan oleh Prof. DR. H. Utang Suwaryo, Drs. MA

Setelah Sholat Jumat dan istirahat makan siang acara kembali dilanjutkan dengan membahas materi :

1. Hubungan antara Pusat dan Daerah dalam konteks penyusunan APBD dibawakan oleh Prof. DR. Samugyolbnu Redjo, Drs. MA Guru Besar pada Universitas Padjajaran Bandung
2. Tinjauan Akademis Terhadap Rancangan Undang-undang Pemilihan Kepala Daerah (RUU Pilkada) oleh Prof. DR. H. Nasrullah Nazsir, Drs. MS Guru Besar pada Universitas Padjajaran Bandung.

Materi dilanjutkan setelah istirahat kedua dengan membahas :

1. Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintahan dalam memahami Budaya Kerja Organisasi disajikan oleh DR. Agustinus Widanarto, M.Si Selaku Lektor Kepala Universitas Padjajaran Bandung
2. Pandangan akademis terhadap isu-isu strategis revisi Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah yang dibawakan oleh Dra. Mudiwati Rahmatunnisa, MA, PhD Lektor Kepala Universitas Padjajaran Bandung.

Hari Keempat 27 April 2013

Membuka kegiatan pada hari keempat adalah pembahasan materi :

1. Pandangan Akademis terhadap isu-isu strategis revisi undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dibawakan oleh Prof. Dr. Sadu Wasistiono, MS Guru Besar IPDN
2. Esensi Pemeriksaan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dibawakan oleh Prof. DR. Asep Warlan, SH, MH Guru Besar Universitas Parahyangan / Anggota Divisi Pencegahan KPK.

Berakhir sudah kegiatan workshop, parapeserta bersiap-siap untuk mengikuti acara penutupan dan selanjutnya menikmati perjalanan pulang menuju Cilacap. Banyaknya materi dan padat nya kegiatan semoga menambah wawasan dan pengetahuan dalam menjalankan tugas sebagai aparatur Negara. (Dyh)

Cloud Computing

Oleh : Gatot Firmansyah, S.Kom

Teknologi berbasis cloud saat ini sedang marak diaplikasikan. Sebut saja Microsoft yang merilis Office 365 berbasis cloud, bahkan yang sudah tidak asing lagi adalah cloud storage seperti Dropbox, Google Drive, Skydrive, dsb. Tetapi apakah sebenarnya cloud computing itu? Apa definisi dan pengertian cloud computing? kriteria apa saja yang harus dipenuhi oleh sebuah sistem untuk bisa dimasukkan dalam keluarga cloud computing? model layanan apa saja yang ditawarkan oleh cloud?



Sebagaimana awan dalam diagram jaringan komputer tersebut, awan (cloud) dalam Cloud Computing juga merupakan abstraksi dari infrastruktur kompleks yang disembunyikannya. Keberagaman definisi Cloud Computing sangat tergantung dari aspek mana seseorang melihatnya, secara sederhana Cloud Computing adalah layanan teknologi informasi yang bisa dimanfaatkan atau diakses oleh pelanggannya melalui jaringan internet.

Namun tidak semua layanan yang ada di internet bisa dikategorikan sebagai Cloud Computing. National Institut of Science and Technology (NIST) menetapkan setidaknya lima kriteria yang harus dipenuhi oleh sebuah sistem untuk bisa dimasukkan dalam keluarga cloud computing, yaitu:

1. On Demand Self Service

Seorang pelanggan dimungkinkan untuk secara langsung memesan dan mengelola layanan yang dibutuhkan tanpa berinteraksi dengan personil customer Service.

2. Broadband Network Access

Layanan yang tersedia terhubung melalui jaringan pita lebar, terutama untuk dapat diakses secara memadai melalui jaringan internet, baik menggunakan thin client, thick client ataupun media lain seperti smartphone.

3. Resource pooling

Penyedia layanan cloud, memberikan layanan melalui sumberdaya yang dikelompokkan di satu atau berbagai lokasi data center yang terdiri dari sejumlah server dengan mekanisme multi-tenant.

Cloud Computing yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan menjadi komputasi awan adalah di mana informasi secara permanen tersimpan di server di internet dan tersimpan secara sementara di komputer pengguna atau *client* seperti desktop, komputer tablet, notebook, sensor-sensor, monitor dan lain-lain. Menurut Wikipedia Cloud Computing adalah gabungan pemanfaatan teknologi komputer dan pengembangan berbasis Internet. Awan (cloud) adalah metefora dari internet, sebagaimana awan yang sering digambarkan di diagram jaringan komputer.



4. Rapid elasticity

Kapasitas komputasi yang disediakan dapat secara elastis dan cepat disediakan, baik itu dalam bentuk penambahan ataupun pengurangan kapasitas yang diperlukan.

5. Measured Service

Sumberdaya cloud yang tersedia harus dapat diatur dan dioptimasi penggunaannya, dengan suatu sistem pengukuran yang dapat mengukur penggunaan dari setiap sumberdaya komputasi yang digunakan (penyimpanan, memory, processor, lebar pita, aktivitas user, dan lainnya). Dengan demikian, jumlah sumberdaya yang digunakan dapat secara transparan diukur yang akan menjadi dasar bagi *user* untuk membayar biaya penggunaan layanan.

Dari sisi model layanan cloud sendiri, layanan cloud computing dibagi ke dalam tiga model layanan, yaitu:

Infrastructure as a Service (IaaS)

Ini adalah model layanan cloud computing yang paling dasar, yaitu menyewakan resource komputer secara langsung. Layanan ini sering ditemui di web hosting seperti cloud server maupun cloud VPS (virtual server). Penggunaan teknologi cloud memungkinkan pengguna bisa membuat banyak virtual server atau mengatur tinggi rendahnya resource sesuai dengan keinginan mereka.

Contohnya seperti [Linode](#), [DigitalOcean](#), [GigeNet](#)

[Cloud](#), dsb.

Platform as a Service (PaaS)

Di model layanan PaaS, cloud provider biasanya akan menyediakan computing platform yang meliputi sistem operasi, database, web server, dan programming language environment. Pengguna bisa mengembangkan aplikasi menggunakan platform yang telah disediakan. Pengguna juga bisa mengatur resource sesuai dengan kebutuhan mereka dengan mudah.

Contoh perusahaan yang menyediakan layanan PaaS adalah [Cloud Foundry](#), [Heroku](#), [Google App Engine](#), [Windows Azure Cloud Service](#), dsb.

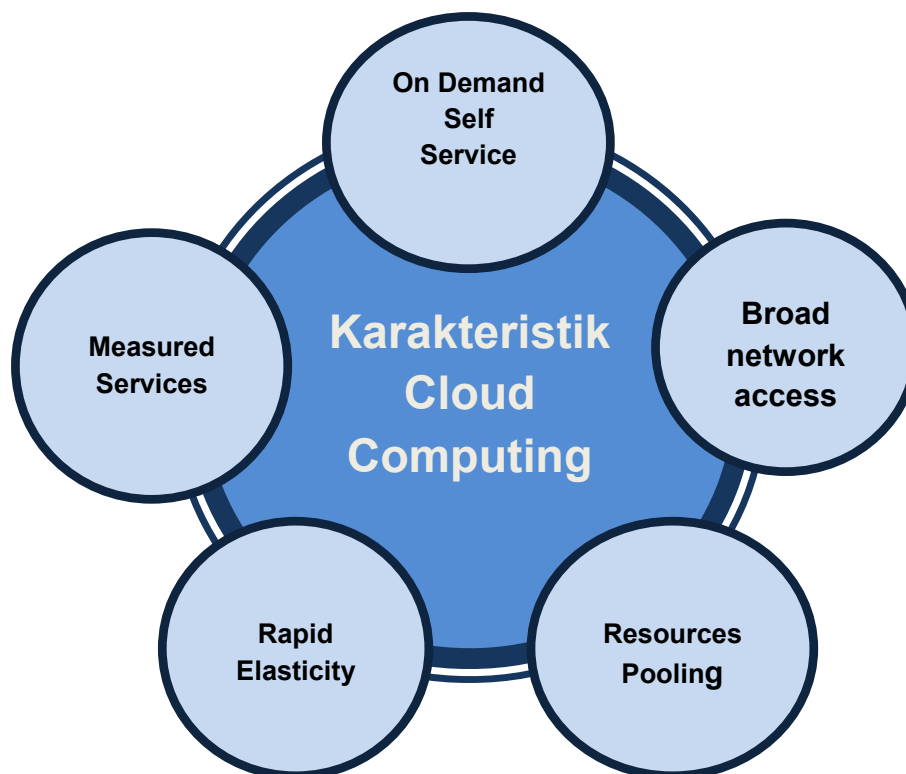
Software as a Service (SaaS)

SaaS inilah yang kini sedang marak berkembang dan seringkali kita temui secara langsung. Disini cloud provider akan menyediakan software atau aplikasi di cloud yang bisa diakses oleh pengguna melalui internet.

Pengguna tidak bisa mengakses infrastruktur atau platform tempat aplikasi berjalan, mereka hanya bisa mengakses, menjalankan dan memanfaatkan aplikasinya.

Contoh layanan SaaS ini antara lain: [Microsoft Office 365](#), Google App, Dropbox, Skydrive, dsb.

Itulah beberapa hal dasar seputar cloud computing yang menjelaskan tentang pengertian, kriteria dan model layanan cloud computing.



Situasi Terkini DBD di Kabupaten Cilacap : TERBAIKANNYA PSN YANG MURAH, MUDAH DAN AMPUHH

Oleh : Kuswantoro, SKM, M.Kes¹, Erna Hidayatiningrum, SKM², Novi SKM³, Yulia Putri, SKM⁴

Demam Berdarah Dengue (DBD) adalah penyakit infeksi virus yang ditularkan oleh vektor nyamuk dengan penyebaran paling cepat di dunia. Penyakit ini sering menimbulkan kekhawatiran di masyarakat karena dapat menyebabkan kematian dan berpotensi menjadi wabah. Indonesia merupakan salah satu negara dimana nyamuk penular virus penyebab DBD, yaitu *Aedes aegypti* tersebar luas baik di daerah perkotaan maupun pedesaan.

Sejak ditemukan di Indonesia pada tahun 1968, jumlah kasus dan luas wilayah penyebaran DBD terus meningkat dan sering menyebabkan Kejadian Luar Biasa (KLB). Bahkan, Badan Kesehatan Dunia atau dikenal sebagai WHO, mencatat bahwa sejak tahun 1968 hingga 2009, jumlah kasus DBD tertinggi di Asia Tenggara terdapat di Indonesia.

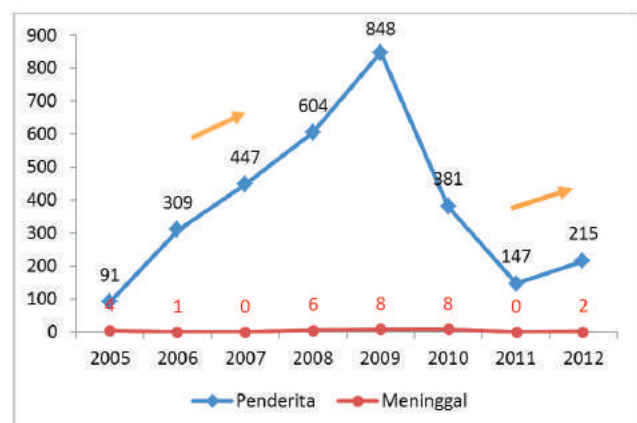
Demam Berdarah Dengue merupakan penyakit endemis di berbagai wilayah di Indonesia. Provinsi Jawa Tengah adalah salah satu provinsi dengan jumlah kabupaten/kota yang terjangkau DBD mencapai 100% selama lebih dari 5 tahun secara berturut-turut, yaitu sejak tahun 2006 hingga 2011 (Kemenkes RI, 2011 & Kemenkes RI 2012). Kabupaten Cilacap adalah salah satu daerah endemis DBD di Provinsi Jawa Tengah.

Tahun 2012 terdapat 22 desa/kelurahan endemis di Kabupaten Cilacap. Jumlah ini menurun 5 angka dari tahun 2011. Namun angka kesakitan dan kematian akibat DBD pada tahun 2012 justru mengalami peningkatan. Perkembangan jumlah kesakitan dan kematian akibat DBD selama 8 tahun terakhir dapat dilihat pada gambar 1.

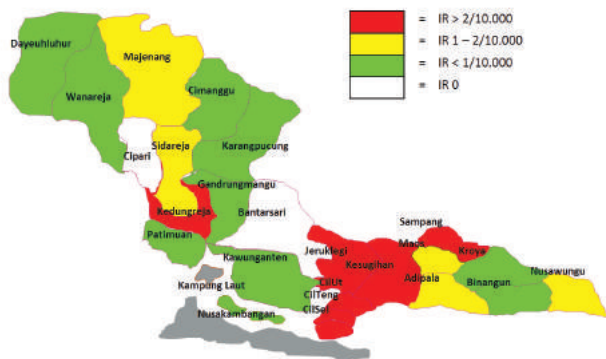
Selama tahun 2005 sampai 2009, jumlah kasus DBD terus meningkat dengan puncaknya pada tahun 2009 sebanyak 848 kasus dengan 8 kasus meninggal. Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Cilacap kemudian meningkatkan kegiatan pemberantasan sarang nyamuk (PSN) dengan melibatkan masyarakat di setiap kecamatan secara serentak pada tahun 2009 sebagai salah satu upaya pengendalian DBD. Keberhasilan program ini terlihat dari penurunan angka kasus DBD secara drastis pada tahun 2010 dan terus menurun pada 2011. Namun, pada tahun 2012 terjadi peningkatan kasus,

bahkan menimbulkan kematian setelah tahun sebelumnya tidak ada kematian akibat DBD.

Kasus DBD tersebar di 32 dari 38 (84,21%) wilayah kerja puskesmas di Kabupaten Cilacap. Angka Insidensi/ angka kesakitan (*Incidence Rate/IR*) DBD di Kabupaten Cilacap secara keseluruhan pada tahun 2012 sebesar 1,2/10.000 penduduk dengan Angka Kematian Kasus (*Case Fatality Rate/CFR*) sebesar 0,9%. Angka ini telah memenuhi target nasional yaitu IR kurang dari 2/10.000 penduduk dan CFR kurang dari 1%. Namun masih ada beberapa wilayah puskesmas dengan IR melebihi target nasional yaitu Puskesmas Jeruklegi I



Gambar 1. Jumlah kasus dan kematian akibat DBD di Kabupaten Cilacap Tahun 2005 – 2012



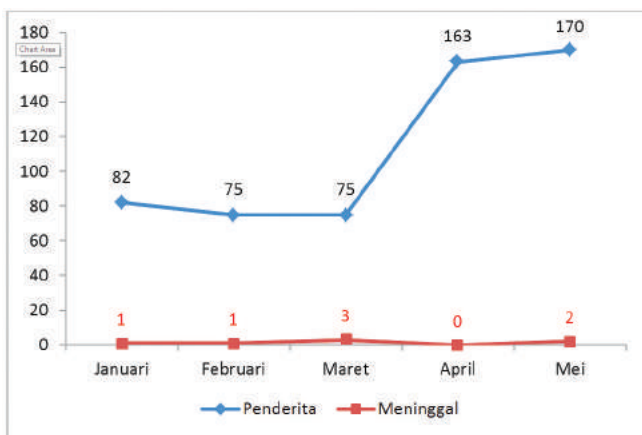
Gambar 2. Peta Incidence Rate DBD per Kecamatan di Kabupaten Cilacap Januari – Mei 2013

(2,1/10.000), Cilacap Selatan I (3,1/10.000), Cilacap Selatan II (2,7/10.000), Cilacap Tengah I (4,2/10.000), Cilacap Utara I (8,1/10.000) dan Cilacap Utara II (9,4/10.000).

Sementara itu, IR DBD selama Januari hingga Mei 2013 mencapai 3,2/10.000 penduduk, dimana angka ini telah melebihi IR tahun lalu. Jika dirinci per kecamatan, maka IR tiap kecamatan dapat dilihat pada gambar 2.

Kecamatan dengan IR melebihi target nasional adalah Kecamatan Cilacap Utara, Cilacap Tengah, Cilacap Selatan, Jeruklegi, Kedungreja, Sampang dan Kesugihan. Sedangkan di Kecamatan Bantarsari dan Cipari tidak ditemukan kasus DBD.

Data terbaru pada tahun 2013 menunjukkan, bahwa sejak awal tahun terus terjadi peningkatan kasus DBD setiap bulannya. Sejak Januari hingga Mei minggu ke-3, jumlah kasus mencapai 565 penderita dimana 7 di antaranya meninggal dunia. Angka kasus dan kematian akibat DBD tahun 2013 dapat dilihat pada gambar 3.

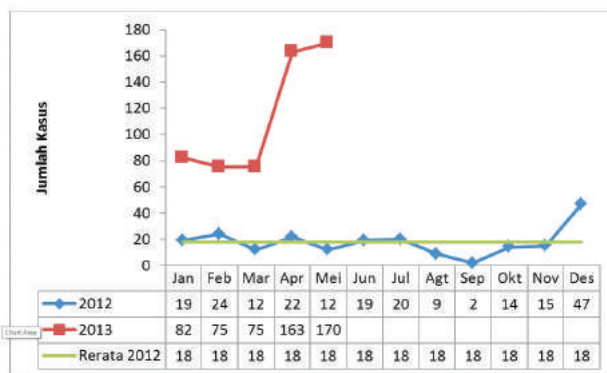


Gambar 3. Angka Kasus dan Kematian Akibat DBD di Kabupaten Cilacap Januari – Mei 2013

Angka ini cukup fantastis jika dibandingkan dengan total kasus DBD pada tahun sebelumnya dimana terdapat 215 kasus dengan 2 meninggal. Berkaca pada tren kasus DBD tahun ini dan tahun sebelumnya, ditakutkan jika tidak dilakukan upaya penanggulangan yang intensif dan konsisten, bukan tidak mungkin kasus DBD di Kabupaten Cilacap akan meningkat hingga 2 kali lipat pada akhir tahun. Kekhawatiran

juga mengarah pada siklus DBD 5 tahunan seperti pada 2005-2009 akan kembali terjadi.

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh Seksi Pengendalian dan Pemberantasan Penyakit, Wabah dan Bencana (P3WB) Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap, Kabupaten Cilacap telah berada pada kondisi KLB sejak awal Januari 2013. Hal ini terlihat dari data dimana terjadi peningkatan jumlah penderita DBD terus-menerus selama 3 minggu berturut-turut, yaitu pada minggu pertama, kedua dan ketiga di Bulan Januari 2013. Selain itu ada kenaikan jumlah penderita DBD pada bulan Januari sebanyak lebih dari 2 kali lipat dibandingkan rata-rata penderita per bulan di tahun 2012 (rata-rata 18 penderita) seperti terlihat pada gambar 3. Data ini telah memenuhi kriteria KLB yang ditetapkan dalam Permenkes No. 1501/Menkes/Per/X/2010. Menghadapi KLB ini, Dinkes Kabupaten Cilacap secara cepat menanggulangnya dengan melakukan *fogging* di daerah KLB serta penyuluhan berisi himbauan pada warga untuk meningkatkan kegiatan Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN).



Gambar 4. Perbandingan Jumlah Kasus DBD di Cilacap Tahun 2012 dan 2013

Salah satu penyebab sulitnya pengendalian DBD ini adalah belum membudayanya pelaksanaan PSN secara mandiri di masyarakat serta orientasi masyarakat yang masih *fogging-minded*. Padahal *fogging* hanya membunuh nyamuk

Salah satu penyebab sulitnya pengendalian DBD ini adalah belum membudayanya pelaksanaan PSN secara mandiri di masyarakat serta orientasi masyarakat yang masih *fogging-minded*. Padahal *fogging* hanya membunuh nyamuk dewasa, sementara telur dan jentik nyamuk yang mengandung virus tidak ikut terbunuh, siap dan berubah menjadi nyamuk untuk kembali menularkan virus DBD. Penyebab lain yaitu peningkatan populasi vektor nyamuk akibat musim hujan yang masih berlangsung sampai akhir bulan Mei dan mobilitas penduduk yang tinggi, serta kerjasama lintas sektor yang belum optimal.

Salah satu penyebab sulitnya pengendalian DBD ini adalah belum membudayanya pelaksanaan PSN secara mandiri di masyarakat serta orientasi masyarakat yang masih *fogging-minded*. Padahal *fogging* hanya membunuh nyamuk dewasa, sementara telur dan jentik nyamuk yang mengandung virus tidak ikut terbunuh...

Cara utama untuk menanggulangi KLB ini dan mencegah kasus-



kasus selanjutnya adalah dengan memutus rantai penularan penyakit, yaitu dengan memberantas nyamuk *Aedes aegypti*. Pencegahan juga memerlukan sistem surveilans yang bagus agar dapat mendeteksi peningkatan kasus yang mengindikasikan awal mula KLB secara cepat. Sistem surveilans ini salah satunya menuntut ketepatan waktu dan kelengkapan pelaporan kasus DBD dari puskesmas, rumah sakit pemerintah dan swasta, serta pemberi pelayanan kesehatan lain baik di dalam maupun di luar wilayah Kabupaten Cilacap ke Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap. Selain itu sistem surveilans juga memerlukan adanya *cross notification* dari Kabupaten lain yang berbatasan.

Selama ini, pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap telah melakukan berbagai upaya untuk menanggulangi masalah DBD. Kegiatan yang dilakukan antara lain penyuluhan PSN, Pemantauan Jentik Berkala, *fogging* dan abatisasi. Namun, upaya ini tidak akan optimal jika hanya dilakukan oleh pihak Dinas Kesehatan tanpa peran serta masyarakat maupun sektor terkait lainnya. Kesadaran masyarakat seperti kerja bakti massal membersihkan lingkungan serta PSN dengan metode 3M (+) plus merupakan cara yang paling efektif dan efisien dalam upaya pemberantasan DBD seperti yang telah dibuktikan pada tahun 2009.

Cara utama untuk menanggulangi KLB ini dan mencegah kasus-kasus selanjutnya adalah dengan memutus rantai penularan penyakit, yaitu dengan memberantas nyamuk *Aedes aegypti*.

Tantangan yang dihadapi adalah efektifitas PSN akan terlihat jika dilakukan rutin 1 minggu sekali secara berkesinambungan dengan cara : 1. *Menguras* dengan menyikat tempat penampungan air dan pastikan air kurasan tidak tergenang (masuk selokan), 2. *Menutup* rapat tempat penampungan air, 3. *Mengubur* barang-barang bekas yang dapat menampung air, serta *Plus* melipat pakaian, kain yang bergantung, mengganti air vas bunga dan sebagainya setiap hari, menutup lubang potongan pada batang pagar bambu, lubang pada pohon dengan tanah atau adukan semen, menabur bubuk abate pada tempat penampungan air yang tidak memungkinkan untuk dikuras, memakai obat nyamuk.

Upaya terbaru dengan tujuan jangka panjang yang dilakukan Dinkes Kabupaten Cilacap adalah mengadakan pertemuan dalam rangka pembentukan kelompok kerja operasional (POKJANAL) DBD. Kegiatan ini melibatkan seluruh program di Dinkes Kabupaten Cilacap serta seluruh sektor di Kabupaten Cilacap baik SKPD terkait, ormas maupun dari kalangan perguruan tinggi dan dunia usaha serta organisasi profesi. Acara ini diadakan pada Kamis, 29 Mei 2013 yang berlokasi di Aula Dinkes Cilacap, yang menghasilkan kesepakatan bahwa pencegahan dan pengendalian penyakit Demam Berdarah Dengue (DBD) merupakan tanggung jawab bersama pemerintah dan masyarakat, bukan hanya tanggung jawab Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap. Sebagai langkah awal akan dilaksanakan PSN serentak di wilayah yang paling banyak kasusnya. Untuk itu semua sektor terkait berkewajiban dalam upaya pencegahan dan pengendalian DBD dan bertanggung jawab di wilayah binaan.

Dalam rangka menciptakan Cilacap sehat bebas DBD, maka semua pihak baik pemerintah, masyarakat, ormas dan swasta harus mempunyai komitmen untuk melaksanakan Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN) yang murah, mudah dan ampuh memutus rantai penularan DBD secara rutin seminggu sekali dan mandiri.

Keterangan Penulis :

1. Kepala Seksi Pengendalian dan Pemberantasan Penyakit, Wabah dan Bencana (P3WB) Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap
2. Fungsional Epidemiolog Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap
3. Karyasiswa *Field Epidemiology Training Program* (FETP) Universitas Gadjah Mada



PELAYANAN PRIMA

SEORANG PELAYAN

Oleh : Ir. Lydia Retnoningsih, MA
Kabid Penanaman Modal BPMPPT Cilacap

Dunia sudah dan selalu berubah; semua orang tahu tentang hal itu. Tetapi, sadarkah kita bahwa dunia kecil di sekitar kita, bahkan di dalam diri kita, di dalam keseharian kita, di dalam pekerjaan kita, juga mengalami perubahan? Perubahan ini harus terjadi seiring dengan berjalannya waktu serta peningkatan tuntutan kebutuhan masyarakat secara umum maupun kebutuhan pribadi lepas pribadi.

Perubahan Paradigma

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun di daerah, perubahan paradigma juga terjadi. Masyarakat menuntut dan memang berhak untuk dilayani dengan baik oleh aparat pemerintah. Tuntutan ini harus mampu dipenuhi oleh pemerintah beserta aparatnya.

Pada masa lampau, konon ceritanya, aparat pemerintah harus dilayani oleh masyarakat. Hal ini terjadi pada masa-masa keemasan diterapkannya sistem kerajaan di Indonesia, dimana pemerintah adalah para raja beserta punga-



gawa-punggawanya yang harus dihormati, didahulukan kepentingannya serta harus dilayani oleh masyarakat sebagai bawahannya. Terlebih lagi pada masa penjajahan. Pada waktu itu, kaum penjajahlah yang menjalankan pemerintahan. Konsekuensinya, para pemimpin pemerintahan beserta aparat-aparatnya harus ditakuti, didahulukan kepentingannya serta harus dilayani oleh masyarakat umum sebagai bangsa jajahannya.

Tetapi di era sekarang, paradigma tersebut berubah total. Bukan masyarakat yang melayani aparat pemerintahan, tetapi aparatlah yang wajib melayani masyarakat.

Pelayanan Publik

Penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas dan mampu memberikan kepuasan bagi masyarakat merupakan kewajiban pemerintah. Kinerja pemerintah sering didasarkan pada kinerja pelaksanaan penyelenggaraan pelayanan publik. Bahkan dalam Modul Sistem Informasi Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik Instansi Pemerintah yang diterbitkan oleh Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara disebutkan bahwa Pelayanan Publik adalah muara dari semua kegiatan yang dilakukan oleh instansi pemerintah, di tingkat pusat sampai dengan daerah, bahkan sampai ke tingkat kelurahan/desa.

Dalam beberapa keputusannya, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia mendefinisikan pelayanan publik sebagai segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah sebagai upaya peme-



Foto ini hanya ilustrasi - Foto diambil dari p4kundip.wordpress.com

nuhan kebutuhan penerima pelayanan, maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun yang dimaksud dengan penerima pelayanan publik dalam hal ini terdiri dari orang per orang, masyarakat, serta lembaga pemerintah maupun swasta

Jelaslah disini, bahwa *stakeholder* dari pelaksanaan pelayanan publik adalah masyarakat, pemerintah serta swasta. Sinergitas dari ketiga *stakeholder* tersebut akan menjamin kelancaran pelaksanaan tugas pemberi pelayanan publik.

PNS adalah pelayan

Pegawai Negeri Sipil atau disingkat PNS dalam bahasa Inggris diistilahkan sebagai *Public Servant*. *Public* dapat diartikan sebagai umum atau masyarakat, sedangkan *servant* berarti pelayan atau pembantu. Jadi secara harfiah PNS adalah pembantu atau pelayan, sedangkan masyarakat adalah majikannya, yaitu pihak yang harus dilayani. Pengertian ini sejalan dengan Kepmenpan No. KEP/25/M.PAN/2/2004 yang menyebutkan bahwa pemberi pelayanan publik adalah pegawai instansi pemerintah yang melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pemahaman seperti ini cukup mengejutkan bagi sebagian PNS dan masih sangat bertentangan dengan perilaku mereka dalam menjalankan tugas sebagai PNS.

Sampai dengan saat ini, PNS kurang dapat memenuhi kewajibannya dalam melayani masyarakat. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya keluhan masyarakat terhadap kinerja pemerintah. Peningkatan mutu pelayanan harus segera dilakukan sehingga masyarakat, yang dalam hal ini adalah majikan kita, dapat terpenuhi kebutuhannya dan terpuaskan. Apa yang harus dilakukan oleh seorang pelayan untuk memuaskan majikannya?

Pelayanan Prima



Pemberian pelayanan prima merupakan jawaban bagi segala keluhan masyarakat tersebut karena tujuan utama pelayanan prima adalah kepuasan pelanggan yang

berarti mampu memberikan layanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pelayanan prima juga berarti memberikan pelayanan yang menyiratkan penghormatan atau penghargaan terhadap kepentingan orang lain. Oleh karena itu dalam pelayanan prima hendaklah pemberi layanan melaksanakan tugasnya dengan tulus dan penuh integritas.

Dalam Modul Diklat Pim III mengenai Pengembangan Pelaksanaan Pelayanan Prima yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara, ada 5 (lima) hal yang harus dilakukan aparatur pelayan agar profesional dan prima dalam melaksanakan tugas pelayanan yaitu:

Peningkatan mutu pelayanan harus segera dilakukan sehingga masyarakat, yang dalam hal ini adalah majikan kita, dapat terpenuhi kebutuhannya dan terpuaskan.

1. Pelayanan prima dengan memperhatikan aspek-aspek komunikasi, psikologis dan perilaku dalam melayani,
2. Menciptakan citra positif di mata pelanggan,
3. Membuat pelanggan merasakan dihargai dan diperhatikan,
4. Menyelaraskan antara perkataan dengan cara mengatakannya, serta
5. Mengenali siapa pelanggan kita dan apa kebutuhannya.

Setidaknya melalui lima hal utama tersebut yang harus dilakukan supaya mutu pelayanan kita meningkat. Mudah dikatakan dan pasti dapat dilaksanakan. Mari bersama-sama kita menggalang komitmen untuk menjadi pelayan yang prima dalam melayani sehingga semua orang mendapatkan manfaat dari pelayanan kita.

Selamat menjadi pelayan yang prima.

Bad Service. Hate it. Stop it.



Daftar Pustaka

- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Kep/25/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah
- Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2005), *Sistem Informasi Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik Instansi Pemerintah*, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara (2008), *Pengembangan Pelaksanaan Pelayanan Prima*, Jakarta.
- Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Koordinasi Penanaman Modal (2010), *Pelayanan Prima dan Indeks Kepuasan Masyarakat*, Jakarta.

Michael H. Hart, bekerja pada NASA, juga guru besar astronomi dan fisika perguruan tinggi di Maryland, adalah penulis buku laris, *100 Tokoh yang Paling Berpengaruh dalam Sejarah*. Beliau menempatkan Nabi Muhammad SAW pada ranking pertama (Sumber: Wikipedia). Buku itu mengagetkan banyak pihak, karena menempatkan Nabi Muhammad pada ranking satu dari tokoh-tokoh dunia. Namun dengan landasan teori yang kuat dalam penelitiannya, membuat banyak orang yang mengakui penelitian tersebut. Bahkan kemudian banyak orang ingin tahu faktor yang menyebabkan kesuksesan Nabi Muhammad SAW.



LEADERSHIP

Oleh : Pranyata, SE.

Kemampuan Rasul menjadi orang yang berpengaruh bukan karena garis keturunan atau kekuasaannya, tetapi lebih karena faktor kepribadiannya yang mulia. Beliau adalah pemimpin yang memiliki sifat dasar *shiddiq* (integritas), *amanah* (akuntabel), *tabligh* (informative/terbuka), dan *fathanah* (smart). Derivative dari sifat ini akan menemukan banyak sifat-sifat lain, tetapi keempat sifat di atas merupakan sifat utamanya.

Dalam bahasa Indonesia ada beberapa terjemahan kata *shiddiq*, di antaranya benar, jujur, dan ketulusan. Untuk memperkuat arti kata tersebut, maka ada yang menjelaskan kalau *shiddiq* itu lawan kata dari dusta atau bohong. Sehingga arti orang yang *shiddiq* adalah orang yang benar, jujur, tulus, tidak pernah bohong, dan bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika yang menjunjung tinggi kebenaran. Dalam manajemen SDM (sumber daya manusia) padanan yang lebih pas terhadap kata *shiddiq* adalah *integritas*.

Selanjutnya sifat *amanah* yang pada umumnya diartikan dapat dipercaya. Banyak ahli ketika menjelaskan arti amanah menggunakan lawan katanya yaitu khianat. Di era nabi kata amanah sering muncul ketika terkait masalah titipan, janji, dan pertanggungjawaban (*akuntabilitas*). Orang yang tidak amanah termasuk golongan munafik, sebagaimana sabda Nabi saw: “*Tanda kemunafikan itu ada tiga, jika berbicara ia berdusta, jika berjanji ia tidak menepati, dan jika dipercaya ia mengkhianati.*” (HR. Bukhari dan Muslim).

Awal karir Nabi adalah pedagang. Sejak remaja beliau menekuni profesi ini. Akhlak beliau yang amanah membuat takjub masyarakat saat itu. Di tengah banyaknya perilaku pedagang yang gemar menyukat (mengurangi takaran), memanipulasi mutu, curang tentang harga, Muhammad remaja justru berdagang dengan berlandaskan kejujuran. Beliau jujur terkait harga modal, cacat barang, sampai pengambilan untung yang tidak besar. Akhlak beliau inilah yang membuat pembeli percaya kepada apa yang dijelaskannya. Banyak simpati dari masyarakat di wilayah jazirah Arab yang membuatnya sukses.

Untuk *tabligh* berarti dakwah, menyampaikan, kemampuan komunikasi, atau menginformasikan (sekaligus pecinta dan pembela) kebenaran. Jadi beliau bukan sekedar tukang menginformasikan kebenaran kepada masyarakat, tetapi beliau juga pecinta dan mengamalkan dari idiologi kebenaran itu, sekaligus menjadi pembela untuk tegaknya kebenaran.

Menegakan kebenaran di dalam masyarakat saat itu yang jahiliah tidak mudah. Beliau banyak menuai benturan yang dahsyat, atau bahkan intimidasi dengan cara yang halus maupun yang kasar. Bentuk intimidasi yang halus, beliau dirayu dengan harta, wanita, dan jabatan asal mau menghentikan penyampaian ajarannya. Bentuk yang kasar, beliau dimaki-maki, difitnah, dijuluki orang sinting, ditebari duri ketika dakwah, diancam mau dibunuh, diusir dari kampung halaman dan bahkan diperangi. Tetapi beliau tetap *istiqomah*, tegar dalam pendirian. Inilah gambaran orang yang *tabligh*.

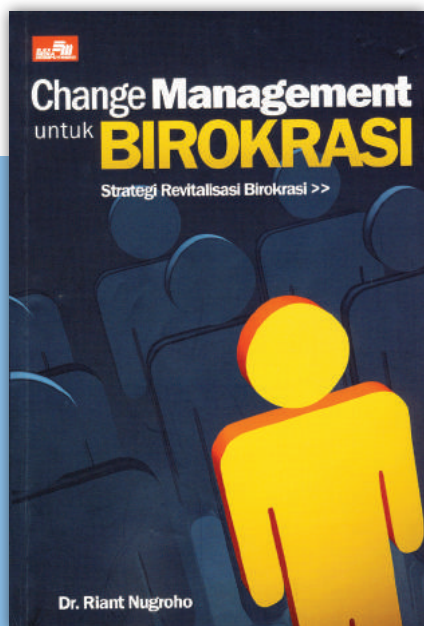
Fathanah berarti cerdas dan bijak atau dalam manajemennya *smart*. Orang yang cerdas bukan sekedar berakal, tetapi lebih dari itu. Arti bahasa dari cerdas adalah sempurna perkembangan akal budinya dan tajam pikirannya. Pada waktu itu Nabi menjadi tempat rujukan untuk memecahkan masalah bagi masyarakat dan pengikutnya. Hal ini bukan karena beliau nabi, tetapi sejak sebelum diangkat menjadi nabi pun beliau sudah menjadi rujukan.

Sifat-sifat Nabi di atas memupuk keyakinan masyarakat Arab kalau Muhammad memang seorang Nabi. Hanya saja mereka ada yang berani mengakui secara terus terang dan menjadi pengikutnya. Tetapi ada yang memilih diam, untuk mencari aman dari ancaman pembesar jahiliah yang selalu menganiaya umat Islam.

Sifat *shiddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah* telah mengantarkan Muhammad menjadi pemimpin ranking pertama kelas dunia. Dalam sejarah kepemimpinan, ternyata banyak pemimpin dunia yang sukses juga memiliki sifat tersebut.

Dalam sejarah kepemimpinan, ada pemimpin yang memiliki sifat kebalikan sifat Nabi seperti pembohong, tidak amanah, dan munafik. Sifat ini ternyata membuat mereka tidak terhormat di mata publiknya. Akibatnya mereka dihujat, dan sampai-sampai dijatuhkan dari tahtanya.

Sekarang ini kepemimpinan (*leadership*) Nabi Muhammad saw banyak dikaji, dikembangkan dan diaplikasikan dalam tataran pemerintahan maupun bisnis. Hanya saja istilahnya berbeda. Sifat-sifat kepemimpinan tersebut saat ini lebih populer dengan istilah *integritas*, *akuntabilitas*, *smart* dan *informative* atau terbuka.



Judul Buku : Change Management untuk Birokrasi.
Penulis : Dr. Riant Nugroho.
Penerbit : PT. Elex Media Komputindo.
Cetakan : Pertama, 2013.
Tebal Buku : 154 halaman

Dr. Riant Nugroho adalah seorang dosen tamu pada sejumlah universitas, di antaranya Universitas Indonesia, Universitas Pertanian, Universitas Malaya – Kuala Lumpur, School of Public Administration and Political Science UESTC, Chengdu, China, dan Graduate School of Governance, Sungkyunkwan University, Seoul. Buku ini bukan yang pertama dari karya beliau, sebab sebelumnya telah ditulis buku *Reinventing Indonesia* (2001), *Kebijakan Publik untuk Negara Berkembang* (2006), dan *Public Policy* (2012).

Pemerintah telah melakukan reformasi birokrasi dengan menetapkan Perpres No.81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi, selanjutnya diterbitkan Permenpan dan RB No. 20 Tahun 2010 tentang *Roadmap* Reformasi Birokrasi 2010-2014 dan Permenpan dan RB No.10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan. Dengan ketentuan ini diharapkan birokrasi baik tingkat pusat maupun daerah segera melakukan reformasi.

Berangkat dari latar belakang yang seperti tersebut di atas, Dr. Riant Nugroho menulis Buku *Change Management Untuk Birokrasi*. Beliau adalah seorang dosen, penulis buku dan pendamping implementasi reformasi birokrasi di beberapa instansi pemerintah, sehingga *mumpuni* secara konseptual maupun aplikasi di lapangan.

Dalam melaksanakan perubahan manajemen harus mengacu pada kebijakan yang ada, namun tidak menutup kemungkinan adanya perubahan atau penyesuaian dengan kondisi riil instansi yang ada, agar selaras dengan metode dan praktek manajemen perubahan terbaik yang pernah

BIMBINGAN MELAKUKAN PERUBAHAN MANAJEMEN BIROKRASI

dilaksanakan (*best practice*). Untuk itu apabila dalam peraturan tentang reformasi ada yang kurang pas, penulis juga mengkritisi kebijakan tersebut (bab.2). Dari sisi inilah kelebihan buku ini, yaitu menawarkan solusi atas tidak selarasnya kondisi lapangan dengan peraturan yang ada. Kemampuan memberikan solusi ini tidak lepas dari latar belakang keilmuan dan pengalaman penulis dalam mendampingi implementasi kebijakan manajemen perubahan pada sejumlah Kementerian, khususnya Kemendagri dan KemenPAN dan RB, plus sejumlah Pemerintah Daerah.

Hampir lima puluh persen isi buku ini membahas strategi manajemen perubahan, yang ditekankan adalah pemahaman konseptual atau definisi operasional manajemen perubahan dan cakupan manajemen perubahan. Pemantapan pemahaman tentang manajemen perubahan atau reformasi birokrasi diharapkan mampu merubah pola pikir, sikap, dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Untuk memperkuat pemahaman pembaca, dalam buku ini banyak disuguhkan pendapat dari para ahli terkait dengan manajemen perubahan.

Cakupan manajemen perubahan meliputi lima area, atau disebut sebagai Area Hasil Utama /AHU (*key result areas*), yaitu: struktur, proses, orang, pola pikir, dan budaya kerja. Dari lima variabel AHU ini kemudian dikembangkan dan dicari Indikator Kinerja Utama (IKU) dari masing-masing variabelnya. Misalnya untuk variabel AHU '**struktur**' disarankan agar IKU-nya meliputi: struktur organisasi yang efisien, struktur organisasi yang efektif, dan struktur organisasi yang menyenangkan. Sedangkan untuk variabel AHU '**orang**' (perubahan pada manusia) disarankan agar IKU-nya meliputi: SDM yang melayani pelanggan, SDM yang kompeten, dan manajemen SDM yang meritokratik. Dari masing-masing IKU tersebut ada pengukurannya dan dari masing-masing AHU disarankan ada program kerjanya (hal.102).

Mengikuti Permenpan dan RB No.10 Tahun 2011, proses pelaksanaan atau implementasi manajemen perubahan dirumuskan dalam tiga tahap, yaitu: Pertama, merumuskan rencana manajemen perubahan; kedua, mengelola/melaksanakan perubahan; dan ketiga, memperkuat hasil perubahan. Agenda manajemen perubahan senantiasa mengacu pada AHU. Namun demikian perlu disadari, tidaklah mungkin melakukan seluruh manajemen perubahan atau AHU. Dalam bahasa yang sama, dapat dikatakan tidaklah mungkin mengedepankan seluruh cakupan atau seluruh AHU dalam melaksanakan manajemen perubahan. Karena organisasi menghadapi dua kendala pokok, yaitu keterbatasan waktu dan keterbatasan biaya.

Uraian di atas merupakan sekelumit gambaran isi buku *Change Management untuk Birokrasi*. Ada catatan bagi pembaca yang belum mengetahui isi Perpres maupun Permenpan dan RB yang dijadikan acuan, dimungkinkan akan tersendat alur pikirnya ketika membaca buku ini. Untuk itu alangkah baiknya kalau buku tersebut dilampiri peraturan dimaksud, terutama Permenpan dan RB No. 10 Tahun 2011 yang dijadikan pedoman utama, atau pembaca menyanding peraturan dimaksud, sehingga apabila merasakan ada kependatan dalam membaca alur materi, dapat segera membaca ke peraturan induknya.



Apapun jabatannya
bacaannya tetap...
MEDIA APARATUR



Segenap karyawan karyawanati
BKD KABUPATEN CILACAP



mengucapkan

سليمات عيد الفطر

1 Syawal 1434 Hijriah

Minal'aidin wal faizin

Mohon Maaf lahir dan Batin

