

MEDIA  
**APARATUR**

VOL. 18/MAP 08/2018

INFORMATIF DAN TERKINI

**PROFIL  
WAKIL BUPATI CILACAP  
SYAMSUL AULIYA RACHMAN**

DIKLAT PRAJABATAN  
**POLA BARU**

ASN MENYAMBUT  
**ERA INDUSTRI 4.0**

WASPADA,  
**PENIPUAN  
PENERIMAAN  
CPNS**

KALKULASI  
**KEBUTUHAN  
PEGAWAI**

**REKRUTMEN  
ASN**



ISSN 2356-5489





## Pengantar REDAKSI

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan karunia samudera ilmu kepada segenap jajaran redaksi dan kontributor artikel, sehingga Media Aparatur bisa terbit kembali pada edisi ke-delapan belas di tahun 2018.

Setiap penerbitan Media Aparatur dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas baik dari segi substansi kajian maupun keragaman warta. Berbagai tema bidang kepegawaian dalam edisi kali ini menyoroti persoalan perencanaan, pengadaan dan pendidikan pelatihan. Tema bidang kesehatan tak lupa kami sajikan di setiap edisi yang kali ini mengambil topik tentang Rumah Tunggu Kelahiran (RTK), tak dipungkiri ini merupakan inovasi bidang kesehatan yang dikembangkan untuk meningkatkan layanan masyarakat.

Melalui alamat <https://bkd.cilacapkab.go.id> pembaca, khususnya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap atau khalayak luas dapat membaca dalam format digital dan *download* dalam format pdf. Langkah yang ditempuh ini memiliki maksud menselaraskan publikasi majalah juga dapat diakses menggunakan internet.

Topik utama yang sedang jadi perbincangan hangat adalah seleksi penerimaan CPNS. Kebijakan ini bagaikan oase di gurun pasir bagi para pencari kerja karena sudah 4 (empat) tahun penghentian sementara seleksi Pegawai negeri Sipil (*moratorium*) dicanangkan sejak penerimaan CPNS terakhir tahun 2014. Selagi masa *moratorium* itu, pemerintah berbenah baik dari segi perencanaan kebutuhan, sistem seleksi, mekanisme dan prosedur, serta

sarana dan prasarana teknis yang akan digunakan.

Tahun ini seleksi diselenggarakan secara terintegrasi melalui satu aplikasi yang dibangun dan dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara serta terkoneksi dengan data Kependudukan Ditjen Kependudukan dan Catatan Sipil Kemendagri.

Namun ternyata sistem pendaftaran dan seleksi yang ketat tak menyurutkan para penyebar *hoax* dan oknum-oknum yang tak bertanggung jawab untuk menjangkit korban melalui penipuan penipuan CPNS. Berkali-kali Kemenpan RB dan BKN merilis surat untuk publik terkait kewaspadaan penipuan CPNS.

Dari mata rantai manajemen pengadaan CPNS tersebut, model seleksi berbasis teknologi ini merupakan salah satu langkah untuk mencetak ASN berkelas dunia. Jika mental kelas dunia sudah didapatkan, maka birokrasi di Indonesia akan siap menghadapi Era Industri 4.0. Rangkaian artikel tentang seleksi CPNS tersaji pada halaman awal media ini.

Topik selanjutnya adalah ulasan tentang dunia pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil. Ada hal yang baru tentang diklat yakni Diklat Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri (Diklat Pimpemdagri), dimana ini merupakan salah satu terobosan yang dipandang solutif untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi ASN dalam melaksanakan fungsi Pemerintahan Daerah. Selain itu, Diklat Prajabatan Pola Baru yang sudah dilaksanakan oleh BKPPD Kabupaten Cilacap juga dikupas dalam satu artikel khusus.

Ada satu yang menarik dan merupakan inovasi dari BKPPD yakni pembangunan fitur *e-booking* pada *web* BKPPD Kabupaten Cilacap yang dapat digunakan untuk memesan gedung diklat dimana pengelolaannya telah diserahkan kepada BKPPD Kabupaten Cilacap. Inovasi yang bagus dan bermanfaat dalam meningkatkan pendapatan asli daerah.

Beranjak ke rubrik profil. Kali ini kami mengangkat Wakil Bupati Cilacap Syamsul Auliyah Rachman, S.STP., M.Si., sosok muda, cerdas dan bersahaja yang berani banting setir dari birokrat menjadi pejabat politis di usia muda. Tak banyak yang mampu melakukan hal itu, namun pribadi yang tegas dan *humble* seperti beliau mampu membuktikan bahwa pejabat politis juga bisa diampu oleh generasi muda.

Profesi Jabatan Fungsional yang kami kupas pada edisi kali ini adalah Jabatan Analis Kepegawaian. ASN kedepannya memang akan banyak didominasi oleh jabatan fungsional. Jadi pada setiap edisi kami jelaskan perihal jabatan ini siapa tahu ada pembaca yang minat untuk menjadi pejabat fungsional sesuai kualifikasi pendidikannya.

Beberapa warta kami kemas sesuai dengan kegiatan atau *event-event* yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Sedangkan rubrik Infotek mengupas berbagai kecanggihan dalam pelaksanaan Asian Games 2018. Adapun artikel renungan kali ini mengambil tema Hijrah, yang merupakan momentum perubahan mental seseorang menjadi pribadi yang lebih baik.

Akhir kata, terima kasih dan penghargaan tinggi kami sampaikan kepada tim redaksi, segala jerih payah, kerja keras, dan pemikiran serta kerja samanya sangat berarti bagi berlangsungnya informasi kepegawaian di masa sekarang dan kedepannya. Kami mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif untuk perbaikan kualitas Media Aparatur di masa akan datang.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

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





## KALKULASI KEBUTUHAN PEGAWAI

Beberapa tahun belakangan, masyarakat khususnya kalangan pencari kerja, menunggu kelanjutan penerimaan Calon Pegawai ASN baik di pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Namun di tahun ini, Pemerintah menerapkan kebijakan moratorium atau penghapusan sementara penerimaan Calon Pegawai ASN. Di masa moratorium tersebut, pemerintah menerapkan penataan, redistribusi dan menghitungkan kebutuhan ril Aparatur Sipil Negara.

**K**ebijakan moratorium tersebut sebenarnya dimaksudkan sebagai langkah reformasi, khususnya reformasi struktur organisasi yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas aparatur sipil negara. Kebijakan ini merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Kebijakan tersebut diumumkan oleh Kepala Pusat Kebijakan Organisasi dan Sistem Kerja (KPOSK) Kementerian Sekretariat Negara (Sekjen) pada tanggal 12 Februari 2018. Kebijakan ini akan berlaku mulai dari tahun 2018. Kebijakan ini akan berdampak pada jumlah pegawai ASN yang akan diterima di instansi pemerintah.

Perubahan tersebut tidak berarti akan mengurangi jumlah pegawai ASN yang ada di instansi pemerintah. Namun, akan berdampak pada jumlah pegawai ASN yang akan diterima di instansi pemerintah.



## Waspada: PENIPUAN PENERIMAAN CPNS

**P**ada umumnya modul penipuan diawali dengan memberi informasi adanya penerimaan CPNS, kemudian berlanjut dengan memancing orang untuk mendaftar dengan janji-janji yang menggoda. Ada juga yang dalam rangka memancing orang menggunakan orang-orang yang terlihat bergam dengan informasi yang disampaikan.

Pada umumnya modul penipuan diawali dengan memberi informasi adanya penerimaan CPNS, kemudian berlanjut dengan memancing orang untuk mendaftar dengan janji-janji yang menggoda. Ada juga yang dalam rangka memancing orang menggunakan orang-orang yang terlihat bergam dengan informasi yang disampaikan.

Agar tidak terkecoh oleh modus penipuan tersebut, calon peserta CPNS harus selalu mengecek informasi yang disampaikan melalui situs resmi Kementerian dan Badan Penyelenggara Penerimaan CPNS.

## TOPIK UTAMA

- 5. KALKULASI KEBUTUHAN PEGAWAI
- 7. MEKANISME PENDAFTARAN CPNS
- 9. WASPADA, PENIPUAN PENERIMAAN CPNS

## MOTIVASI

- 28. DAHSYATNYA PENGARUH MEDIA SOSIAL DALAM KEHIDUPAN PERKAWINAN

## PROFESI

- 30. ANALIS KEPEGAWAIAN

## WARTA

- 33. HUT RI KE-73 TINGKAT KABUPATEN CILACAP
- 35. KEPALA DISKOMINFO DAN DINAS PSDA RESMI DILANTIK
- 36. PENYULUH PERTANIAN, Garda Terdepan Dalam Pembangunan Bidang Pertanian di Kabupaten Cilacap
- 36. PENYERAHAN SK PENSIUN
- 37. BUPATI CILACAP LANTIK 366 KEPALA SEKOLAH

## INFOTEK

- 38. TEKNOLOGI CANGGIH ASIAN GAMES 2018

## KESEHATAN

- 42. MENCEGAH KETERLAMBATAN PENANGANAN IBU HAMIL

## RENUNGAN

- 40. HIJRAH ADALAH PERUBAHAN MENTAL

## RESENSI BUKU

- 43. Who Says You Can't ? You Do

## ARTIKEL KEPEGAWAIAN

- 12. ASN MENYAMBUT ERA INDUSTRI 4.0
- 14. DIKLATPIM PEMDAGRI, Sinergi Membangun profesionalisme ASN
- 17. DIKLAT PRAJABATAN POLA BARU

## 21. KONSULTASI KEPEGAWAIAN 22. LAYANAN KEPEGAWAIAN PROFIL

- 24. WAKIL BUPATI CILACAP, Syamsul Auliya Rachman, S.STP., M.Si.

**Artikel Kepegawaian**

### DIKLAT KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN DALAM NEGERI "Sinergi Membangun Profesionalisme ASN"

*Diraih: Eko Supriyanto, S.Sos., M.Si.*

Kebijakan Organisasi dan Sistem Kerja (KPOSK) Kementerian Sekretariat Negara (Sekjen) pada tanggal 12 Februari 2018. Kebijakan ini akan berlaku mulai dari tahun 2018. Kebijakan ini akan berdampak pada jumlah pegawai ASN yang akan diterima di instansi pemerintah.

Salah satu terobosan yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja ASN dalam melaksanakan tugas pemerintahan Daerah adalah melalui Diklat Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri (Diklat PimPernegri) sebagai pelaksanaan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

**Artikel Kepegawaian**

### ANALIS KEPEGAWAIAN

*Diraih: Heri Hana Dewa, S.Pd., M.Pd.*

Analisis Kepegawaian merupakan salah satu jabatan kepegawaian dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Salah satu terobosan yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja ASN dalam melaksanakan tugas pemerintahan Daerah adalah melalui Diklat Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri (Diklat PimPernegri) sebagai pelaksanaan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

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



# Rekrutmen ASN

**A**SN (Aparatur Sipil Negara) adalah agen perubahan, karena ASN merupakan konseptor dan sekaligus pelaksana kebijakan dalam pemerintahan. Dalam perjalanan waktu, revolusi informasi telah menjadikan dunia berubah begitu cepat dan membuat ASN terlihat tertinggal, langkahnya tidak lincah dan sering dikatakan tidak mudah tanggap. Birokrasi tempat bernaung ASN perlu suntikan nilai-nilai baru. Hal ini akan mudah didapat kalau merekrut pegawai baru dari generasi milenial.

Kalau tidak segera merekrut tenaga baru, dikhawatirkan birokrasi akan seperti orang yang kekurangan gizi. Birokrasi sebagai organisasi, perilakunya tak ubahnya seperti manusia, ia bisa lincah, namun bisa juga lamban. Bisa cerdas terhadap perubahan, namun bisa juga gagap. Bisa enerjik, tetapi bisa juga loyo. Kondisi kesehatan birokrasi tergantung orang-orang yang mengisinya. Perlu merekrut generasi muda agar ada perubahan yang fundamental dalam birokrasi. Diharapkan ada perubahan nilai karena ada perubahan generasi.

Merekrut CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) tidaklah mudah. Karena fungsi pegawai negeri tidak sekedar menyelesaikan tugas administrasi, namun sesuai UU No. 5 Tahun 2014 Pegawai ASN memiliki tiga fungsi yaitu sebagai: pelaksana kebijakan

**Karena fungsinya yang strategis, maka merekrutnya tidak boleh sembarangan. Pemerintah telah membentuk panitia seleksi yang ditangani oleh satu panitia pusat yaitu Panitia Seleksi Nasional (Panselnas). Panselnas dibentuk oleh Menpan dan RB untuk menyiapkan dan menyelenggarakan seleksi CPNS secara nasional, yang secara teknis dilakukan oleh Kepala BKN selaku ketua Tim Pelaksana.**

publik, pelayan publik serta perekat dan pemersatu bangsa. Tiga fungsi tersebut merupakan satu kesatuan yang harus ada pada diri seorang ASN. Maka cara menyeleksinya pun berbeda dengan pegawai swasta.

PNS bukan hanya profesional di bidang tugasnya. Mereka bukan sekedar pekerja. PNS juga harus membangun kepribadiannya untuk berjiwa pejuang yang penuh pengabdian, kesetiaan dan ketaatan kepada negara kesatuan dan Pemerintah Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Model perjuangannya tentu akan berbeda antara waktu dahulu dan sekarang. Tantangan yang berbeda membutuhkan strategi dan kriteria pejuang yang berbeda.

Aplikasi di era sekarang ini, untuk penerimaan CPNS perlu mempertimbangkan jenis jabatan dalam rangka mewujudkan Nawacita dan mendukung Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional. Jabatan dimaksud adalah jabatan yang melaksanakan tugas teknis dengan prioritas sektor pendidikan, kesehatan, dan pembangunan infrastruktur, poros maritim, ketahanan energi, ketahanan pangan, penegakan hukum, penanggulangan kemiskinan, serta program dukungan reformasi birokrasi.

Karena fungsinya yang strategis, maka merekrutnya tidak boleh sembarangan. Pemerintah telah membentuk panitia seleksi yang ditangani oleh satu panitia pusat yaitu Panitia Seleksi Nasional (Panselnas). Panselnas dibentuk oleh Menpan dan RB untuk menyiapkan dan menyelenggarakan seleksi CPNS secara nasional, yang secara teknis dilakukan oleh Kepala BKN selaku ketua Tim Pelaksana. Pendaftaran untuk menjadi CPNS pun langsung ke panitia pusat. Tidak ada pendaftaran yang dilakukan langsung oleh pemerintah daerah. Bahkan pendaftaran CPNS untuk instansi pusat pun harus melalui Panselnas.

Agar didapatkan PNS yang ideal, paling tidak ada dua tahapan seleksi yaitu seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang. Seleksi kompetensi dasar dilakukan dengan CAT (*Computer Assisted Test*) yang meliputi Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU) dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP). Dengan seleksi ini diharapkan dapat diperoleh calon pegawai yang menguasai pengetahuan dan kemampuan mengimplementasikan Pancasila, UUD 1945, nasionalisme, bela negara, berintegritas, serta memiliki kompetensi, intelegensi dan karakter pribadi yang tinggi.

Penerimaan tahun ini juga ada formasi khusus, formasi ini untuk putra/putri lulusan terbaik (*Cumlaude*), penyandang disabilitas, putra/putri Papua dan Papua Barat, Dokter Spesialis, Diaspora, olahragawan/wati berprestasi internasional, serta tenaga pendidik dan tenaga kesehatan dari eks tenaga Honorer Kategori-II yang memenuhi persyaratan. Kelihatannya dengan formasi khusus ini, penerimaan CPNS tahun ini akan lebih berkeadilan.

Sistem seleksi di atas terlihat sudah begitu ketat. Berdasarkan pengalaman pada tahun 2014, sistem tersebut benar-benar mampu menghasilkan kader yang bagus, berkompeten dan berintegritas. Diharapkan hasil tes kali ini pun demikian, akan semakin mampu memberi warna birokrasi dengan transformasi nilai-nilai yang baru. Langkah ini akan semakin mendekatkan birokrasi berkelas dunia.



Beberapa tahun belakangan, masyarakat khususnya para pencari kerja, menunggu kebijakan penerimaan Calon Pegawai ASN baik di pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Namun 4 tahun ini, Pemerintah menerapkan kebijakan moratorium atau penghentian sementara penerimaan Calon Pegawai ASN. Di masa moratorium tersebut, pemerintah menerapkan penataan, redistribusi dan menghitung kebutuhan riil Aparatur Sipil Negara.



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

## KALKULASI KEBUTUHAN PEGAWAI

**K**ebijakan moratorium tersebut sebelumnya dimulai dengan kebijakan reformis. Kebijakan reformis tentang kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mengamanatkan terwujudnya manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan sistem merit, untuk selanjutnya menjadi basis dalam mewujudkan birokrasi berkelas dunia. Karenanya, Pemerintah telah dan sedang melaksanakan reformasi birokrasi yang salah satunya adalah reformasi di bidang Sumber Daya Manusia Aparatur.

Kebijakan tersebut dimaksudkan agar kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah melakukan audit organisasi dan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur sesuai dengan arah/rencana strategis pembangunan. Di samping itu, masing-masing Instansi diharuskan melakukan redistribusi pegawai secara internal maupun lintas Instansi, yang didasarkan pada hasil perhitungan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Perhitungan tersebut tidak boleh asal, namun harus sesuai dengan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja serta harus seiring dengan rencana pembangunan dan potensi daerah masing-masing. Perhitungan itu masih harus dirinci per jabatan yang dibutuhkan untuk mendukung program pemerintah tersebut. Perhitungan kebutuhan jabatan bidang pendidikan dengan bidang kesehatan tentunya tidak sama. Pun begitu juga dengan bidang teknis. Kebutuhan jabatan dirinci dan ditentukan secara detail. Jika sudah ditentukan secara global tentang jumlah kebutuhan ASN di suatu instansi pemerintah, maka data tersebut akan disandingkan dengan data *existing* pegawai. Selisih dari kedua variabel tersebut adalah jumlah pegawai ASN yang belum terpenuhi jabatannya (*lowong*). Kesimpulannya, penghitungan kebutuhan ASN pada hakikatnya adalah penentuan jumlah kebutuhan dan penentuan kebutuhan jenis jabatan.

Hasil dari analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan oleh setiap Instansi berupa uraian jabatan, peta jabatan, perhitungan jumlah kebutuhan pegawai per jabatan, redistribusi Pegawai Negeri Sipil serta proyeksi kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Bagi Instansi yang bersangkutan, hasil tersebut menjadi dasar untuk melakukan penataan Pegawai Negeri Sipil secara terencana dan berkesinambungan. Sedangkan bagi Kementerian

## Topik utama

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan Kepegawaian Negara, hasil tersebut dijadikan dasar untuk menyusun perencanaan, pegawai secara nasional dan sebagai dasar dalam perumusan dan penetapan kebutuhan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 di Instansi Pusat, Instansi Daerah Provinsi, dan Instansi Daerah Kabupaten/Kota.

Khusus untuk Instansi Daerah, penetapan kebutuhan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 memperhatikan rencana strategis, organisasi perangkat daerah, pegawai eksisting, dan Batas Usia Pensiun serta kemampuan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dalam penyediaan gaji, tunjangan, dan biaya diklat serta biaya lainnya. Sejak diterapkannya kebijakan moratorium penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil, masing-masing Instansi telah melaksanakan perhitungan jumlah kebutuhan pegawai per jabatan, redistribusi Pegawai Negeri Sipil serta proyeksi kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk kurun waktu 5 (lima) tahun. Dari hasil perhitungan kebutuhan pegawai tersebut, masih terdapat kekurangan pegawai pada jabatan-jabatan tertentu antara lain dikarenakan terdapat pegawai yang memasuki Batas Usia Pensiun dan adanya pembentukan organisasi baru. Oleh karenanya, diperlukan penambahan pegawai baru guna menjaga kualitas pelayanan publik terutama di sektor pelayanan dasar dengan tetap memperhatikan kemampuan keuangan Negara.

Penetapan kebutuhan dialokasikan untuk Instansi Pusat dan Instansi Daerah. Alokasi penetapan kebutuhan (formasi) untuk Instansi Pusat memperhatikan: Usulan penetapan kebutuhan (formasi) dari Kementerian/Lembaga; Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang memasuki Batas Usia Pensiun/meninggal dunia/pindah Instansi tahun 2018; Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada/eksisting; Rencana strategis; dan Organisasi baru.

Sedangkan alokasi penetapan kebutuhan (formasi) untuk Instansi Daerah memperhatikan: Usulan penetapan kebutuhan (formasi) dari Instansi Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota; Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang memasuki Batas Usia Pensiun/meninggal dunia/pindah Instansi tahun 2018; Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada/eksisting; Rasio belanja pegawai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; Rencana strategis, arah pembangunan, dan potensi daerah; dan Kondisi geografis daerah (pegunungan dan kepulauan).

Proporsi terbesar formasi CPNS tahun ini adalah untuk jabatan-jabatan teknis dan spesialis yang saat ini masih kurang, antara lain tenaga pendidikan, tenaga kesehatan, serta tenaga yang memiliki kualifikasi

**Validasi data, dilakukan semua instansi pemerintah pada 525 Pemerintah Daerah. Setelah selesai validasi, Kemenpan-RB akan melakukan pengkajian yang komprehensif. Termasuk melihat kapasitas fiskalnya, komposisi belanjanya, belanja aparatur, dan belanja publik. Bagi instansi yang memiliki belanja publik lebih besar, akan mendapatkan prioritas. Kalau yang belanja publiknya kecil akan dievaluasi.**

teknis di bidang infrastruktur sesuai dengan program Nawacita. Prioritas perencanaan pengadaan CPNS pada jabatan-jabatan tersebut disesuaikan dengan program pembangunan Pemerintahan Kabinet Kerja di bawah kepemimpinan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden M. Jusuf Kalla.

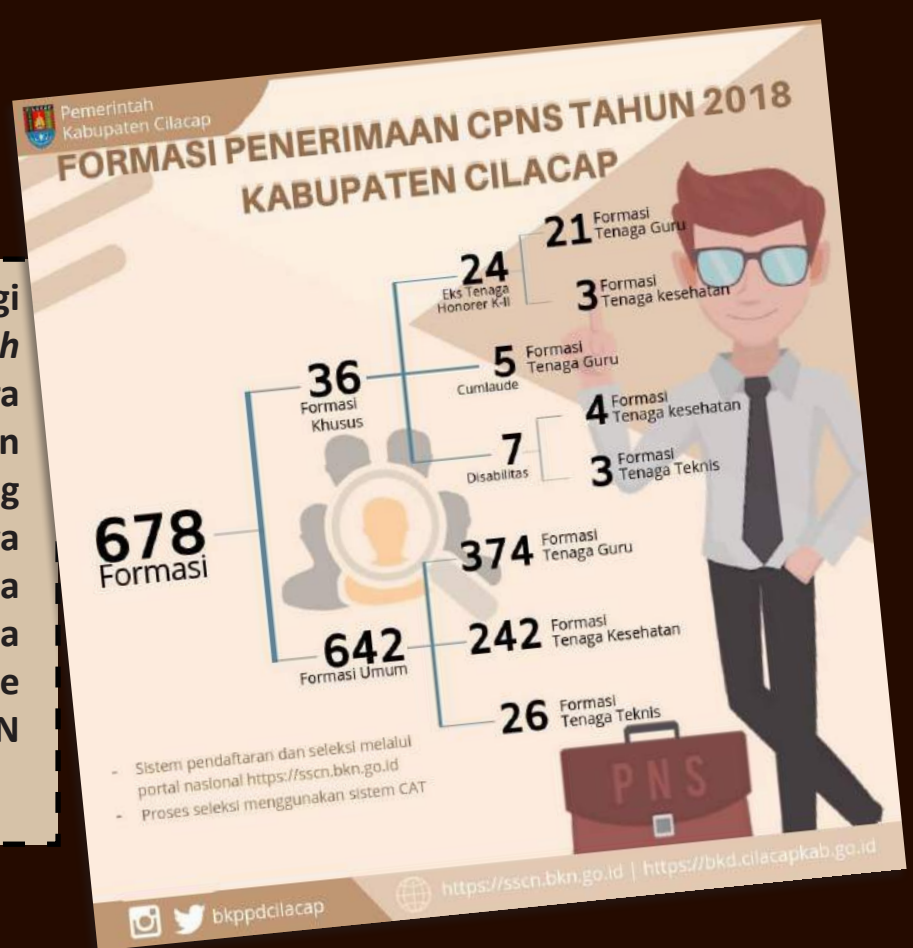
Setelah Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi memperoleh jumlah kebutuhan ASN seluruh instansi, didasarkan pada pertimbangan teknis (pertek) Badan Kepegawaian Negara, Pertimbangan teknis bertujuan untuk mendapatkan jumlah dan jenis kebutuhan Jabatan PNS yang ideal sebagai bahan penetapan kebutuhan PNS secara nasional oleh Menteri PAN dan RB serta untuk mengevaluasi jumlah dan jenis jabatan yang diusulkan oleh masing-masing Instansi. Langkah selanjutnya adalah melakukan validasi data formasi.

Validasi data, dilakukan semua instansi pemerintah pada 525 Pemerintah Daerah. Setelah selesai validasi, Kemenpan-RB akan melakukan pengkajian yang komprehensif. Termasuk melihat kapasitas fiskalnya, komposisi belanjanya, belanja aparatur, dan belanja publik. Bagi instansi yang memiliki belanja publik lebih besar, akan mendapatkan prioritas. Kalau yang belanja publiknya kecil akan dievaluasi.

Analisa tersebut kemudian diajukan ke Kementerian Keuangan untuk mendapatkan pertimbangan dan pendapat tentang ketersediaan anggaran pendapatan dan belanja negara membiayai gaji pegawai. Dari Menteri keuangan, kajian diajukan kepada Presiden untuk mendapatkan persetujuan. Setelah semua selesai, Menpan akan menetapkan formasi CPNS untuk masing-masing instansi. Penetapan formasi CPNS akan dilakukan setelah rangkaian proses tersebut selesai.



Generasi jaman *now*, apalagi yang pengen jadi ASN gak boleh *gaptek*! Kenapa? Karena negara tengah memproses pencetakan ASN berkelas dunia menjelang era industri 4.0. Apa jadinya kalau pegang komputer saja gemetar. Semua sekarang serba *online*. Pun dengan mekanisme penerimaan Calon pegawai ASN khususnya CPNS tahun 2018.



# MEKANISME PENDAFTARAN CPNS

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

Pengadaan CPNS tahun 2018 ini bersamaan dengan perubahan yang bergulir begitu cepat di era industri 4.0 yang bercirikan dominannya peran mesin dan otomatisasi, serta terintegrasinya sistem komputasi dan jejaring dalam proses fisik. Oleh karena itu, untuk menghadapi tantangan dan mengantisipasi perubahan tersebut, negara mempersiapkan SDM Aparatur berkelas dunia yang berintegritas, memiliki nasionalisme, profesional, berwawasan global, menguasai teknologi informasi dan bahasa asing, memiliki jiwa kewirausahaan (*entrepreneurship*), ramah dan melayani (*hospitality*), serta memiliki daya jejaring yang kuat (*networking*).

Kerja keras pemerintah membuat konsep penerimaan CPNS patut diacungi jempol. Kalau ada beberapa permasalahan timbul itu hal biasa dalam suatu kegiatan. Namun, upaya pemerintah menciptakan metode dan model seleksi ASN semakin lama semakin baik dan inovatif.

Kebijakan Seleksi CPNS kali ini didasari pada prinsip transparan, akuntabel, obyektif, kemudahan akses informasi. Peserta daftar di satu instansi dan satu jabatan formasi (Umum atau Khusus) dan jadwal pembukaan pendaftaran serentak instansi Pusat dan Daerah. Pelamar/pendaftar juga harus mengupload dokumen persyaratan secara elektronik selain berkas fisik yang dikirimkan ke instansi yang membuka lowongan.

Penerimaan CPNS Kementerian/Lembaga tahun lalu, sudah menggunakan mekanisme *online*, namun pendaftar harus melalui dua link/website milik instansi yang dilamar dan laman pendaftaran online BKN yakni <http://sscn.bkn.go.id>. Untuk tahun ini, seluruh proses seleksi akan dilakukan lewat satu link SSCN BKN. Link tersebut akan diintegrasikan dengan berbagai link instansi. Dari satu akses pendaftaran tersebut, pelamar dapat memilih formasi jabatan dan lokasi/instansi yang diminatinya.

Selain dilakukan melalui satu link pendaftaran, proses ini juga terintegrasi dengan database kependudukan Ditjen Dukcapil Kemendagri. Sebagai langkah awal, pendaftar harus memasukkan NIK dan No. KK dan selanjutnya dapat langsung mengentrikan data yang dibutuhkan.

Untuk persyaratan umum yang harus dipenuhi oleh setiap calon pelamar



# Topik utama

disesuaikan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Calon pelamar hanya diperbolehkan mendaftar pada satu instansi pemerintah dan satu formasi jabatan.



Sebelum mendaftar ke instansi yang dituju, pastikan pelamar telah mempersiapkan dokumen-dokumen yang diperlukan untuk pendaftaran. Dokumen tersebut terdiri dari :

1. Kartu Keluarga
2. Kartu Tanda Penduduk (KTP)
3. Ijazah
4. Transkrip Nilai
5. Pas foto
6. Dokumen lain sesuai dengan ketentuan instansi yang akan dilamar

Pelamar harus masuk ke portal SSCN 2018 dan **diwajibkan** untuk memahami tata cara dan syarat pendaftaran dengan teliti. Alur pendaftaran seperti gambar berikut :



Dari pengalaman kegiatan seleksi CPNS, permasalahan SSCN dari Sisi Pendaftaran Pelamar meliputi:

1. NIK Tidak Ditemukan  
 Dalam hal ini terdapat 2 kemungkinan:
  - **NIK dan NO KK** yang tidak *matching* dengan data DUKCAPIL
  - **NIK dan NIK KK** pada KK yang tidak *matching* dengan data DUKCAPIL sehingga tidak bisa membuat akun pada SSCN, Pelamar diwajibkan untuk melaporkan ke DUKCAPIL untuk

2. Data yang tampil tidak sesuai  
 Setelah menginput NIK dan NO KK/NIK KK, data yang tampil adalah bukan data yang bersangkutan. Kemungkinan NIK pada KTP yang yang bersangkutan miliki salah/ sudah dipakai.

Dalam hal ini sscn hanya menginstruksikan untuk melaporkannya kepada DUKCAPIL dan tidak melanjutkan pendaftaran

Untuk kasus data yang tampil tidak sesuai, Jika nama yang berbeda (tidak jauh berbeda), hanya penyingkatan atau perbedaan pengetikan, maka ada kolom pengisian nama sesuai Ijazah. Begitu juga dengan perbedaan tanggal lahir.

3. Lupa Password  
 Lupa *password* dapat direset jika memasukan **pertanyaan pengaman** yang diisi pada saat pembuatan akun

Pada Periode 2, Lupa *password* untuk Pelamar yang memilih Instansi yang memiliki Portal sistem pendaftaran sendiri (mandiri), maka fitur ini dikunci. Dimana setiap Instansi Portal Mandiri diwajibkan membuat fitur *ubah passwordnya* sendiri. Dikarenakan pengiriman *password* hanya dilakukan sekali dari SSCN.

4. Lupa Jawaban Pertanyaan Pengaman  
 Pertanyaan Pengaman pada SSCN dibuat 2 tahap, yaitu pertanyaan pengaman 1 dan pertanyaan pengaman 2, dimana tiap pertanyaan pengaman berbeda.

Jika lupa pertanyaan pengaman 1, maka akan diarahkan untuk menjawab pertanyaan pengaman 2. Jika lupa kedua jawaban pertanyaan pengaman, maka diarahkan kepada *Helpdesk* BKN pusat atau Kanreg dan akan dicek oleh Tim SSCN untuk di *reset passwordnya*

5. NIK ganda  
 Ditemukan beberapa data dimana, orang yang sama mempunyai lebih dari satu NIK yang berbeda.

1. NIK : 3175106601860005
2. NIK : 3175106501881001

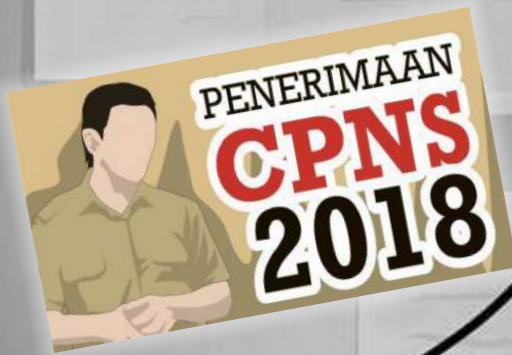
Adalah data a.n NURAINI dengan NO KK dan NIK KK yang sama, dimana yang bersangkutan mendaftar pada Kementerian Perdagangan, lalu pada saat CAT tidak membawa KTP. Dimana yang bersangkutan mendaftar dengan NIK No. 1 tetapi membawa bukti Surat Keterangan DUKCAPIL dengan Data No. 2

6. Nomor Urut pada NIK tidak sesuai  
 Sesuai dengan informasi DUKCAPIL sebelumnya, bahwa 4 digit terakhir pada NIK adalah nomor urut, dimana tidak ada nomor urut 0, sehingga aplikasi membuat validasi demikian. Ditemukan Beberapa data yang tidak seperti itu.

Contoh 1:  
 NIK 5107040812920000 a.n I GEDE YUDHA PARTHA MAHENDRA

Untuk permasalahan-permasalahan tersebut, pelamar akan diarahkan ke *helpdesk* SSCN BKN.





# Waspada: PENIPUAN PENERIMAAN CPNS

Oleh : Pranyata, S.E.

**Pada umumnya modus penipuan diawali dengan memberi informasi adanya penerimaan CPNS, kemudian berlanjut dengan menawarkan jasa untuk membantu dengan meminta imbalan. Ada juga yang dalam menjaring peminat menggunakan orang setempat yang tertarik dengan informasi yang disampaikan, dan orang ini sering berperan sebagai perantara. Yang jelas mereka itu dalam operasinya dilakukan secara kelompok.**

**D**alam sistem penerimaan CPNS yang sudah transparan, obyektif dan akuntabel masih ada orang yang bergerilya melakukan penipuan. Herannya, di era yang sudah berubah menjadi serba terbuka dan berintegritas, masih ada orang yang percaya terhadap adanya iming-iming penerimaan CPNS lewat 'jalan belakang'. Padahal mereka juga dari golongan terdidik. Kiranya masih perlu jalan panjang untuk menjelaskan kepada masyarakat kalau penerimaan CPNS itu dilakukan dengan cara yang obyektif.

Terjadinya kasus penipuan penerimaan CPNS kapasitasnya kecil, terjadi tidak merata, namun ada di wilayah-wilayah tertentu dan menyebar di pelosok negeri. Ada di Sumatera Utara, Jambi, Sumatera Selatan, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, sebagian besar provinsi di Sulawesi, di Maluku dan bahkan di DKI Jakarta yang merupakan pusat pemerintahan dan pusat informasi. Tujuan penipuanpun jelas menarik uang dari mangsa yang tergiur ingin jadi PNS lewat jalan belakang. Permintaan uang si penipu itu tidak kecil, ada yang puluhan juta. Bahkan di wilayah Sulawesi ada yang dimintai uang sampai Rp. 170 juta (Kendari Pos.co.id, 2 Maret 2018).

Pada umumnya modus penipuan diawali dengan memberi informasi adanya penerimaan CPNS, kemudian berlanjut dengan menawarkan jasa untuk membantu dengan meminta imbalan. Ada juga yang dalam menjaring peminat menggunakan orang setempat yang tertarik dengan informasi yang disampaikan, dan orang ini sering berperan sebagai perantara. Yang jelas mereka itu dalam operasinya dilakukan secara kelompok.

Apakah ada keterkaitan atau tidak, namun sering terjadi ketika ada modus penipuan juga ada berita penerimaan CPNS lewat media sosial. Hampir setiap tahun tersebar berita *hoax* lewat media sosial terkait dengan penerimaan CPNS berikut jumlah formasi untuk masing-masing daerah. Pada tahun 2016 Menpan dan RB sampai pernah menerbitkan surat sanggahan terkait hal tersebut. Namun pada tahun 2017 dan awal tahun 2018 berita *hoax* tersebut beredar lagi. Padahal tahun 2016 dan tahun 2017 pemerintah telah menjelaskan tidak ada penerimaan CPNS.

Kalau kita melihat dari portal BKN dan portal Kementerian PAN dan RB,

# AWAS!

# KENA TIPO

## MUNGKIN ANDA KORBAN BERIKUTNYA

ternyata para penipu tersebut tidak segan untuk memalsukan dokumen. Di antaranya memalsukan Jadwal Penerimaan CPNS, memalsukan Juknis Persyaratan Pemberkasan Usulan CPNS Honorer, bahkan membuat surat dengan mencatut dan mengatasnamakan Kepala BKN. Mereka kelihatannya mempelajari seluk-beluk pengangkatan CPNS, sehingga tahu prosedurnya. Bahkan dokumen-dokumen yang mereka palsukan secara sekilas seperti dokumen asli. Sehingga kalau orang awam yang tidak pernah terkait dengan administrasi seleksi CPNS dapat tertipu.

Namun ada juga kejanggalannya, misalnya ketika mereka memalsukan Surat Keputusan pengangkatan CPNS, yang bertanda tangan pada Surat tersebut bukan pejabat Pembina kepegawaian di masing-masing instansi, namun yang mengangkat kepala BKN. Jelas ini menunjukkan kesalahan fatal, karena seharusnya Surat Keputusan pengangkatan CPNS yang bertanda tangan adalah pejabat Pembina kepegawaian masing-masing instansi. Namun dalam teknis yang demikian dimungkinkan masyarakat yang ditipu juga tidak tahu kesalahan tersebut.

Para penipu sangat berani dalam melakukan melakukan operasinya. Pernah ada di antara mereka yang mengatasnamakan pemerintah Provinsi Jawa Barat dan kemudian terbongkar karena pelaku nekat mengumpulkan ratusan orang korban penipuannya di Gedung Sate Bandung (Kantor Gubernur Jawa Barat). Para korban yang telah menyeter puluhan juta rupiah hanya mendapatkan Surat Keputusan Pengangkatan PNS palsu dengan beragam posisi dari guru hingga anggota Satpol PP (menpan.go.id, 19 Januari 2017). Dalam kasus ini ada pegawai pemerintah yang terlibat yaitu pegawai PNS dari Satpol PP Kecamatan Cihampelas, Bandung Barat.

Kelihatan PNS ini tidak berkaca pada kasus penipuan pengangkatan CPNS di Maluku pada tahun sebelumnya 2016. Penipuan ini juga didalangi PNS dan dia diadukan oleh orang yang ditipunya yang akhirnya ditangkap polisi.

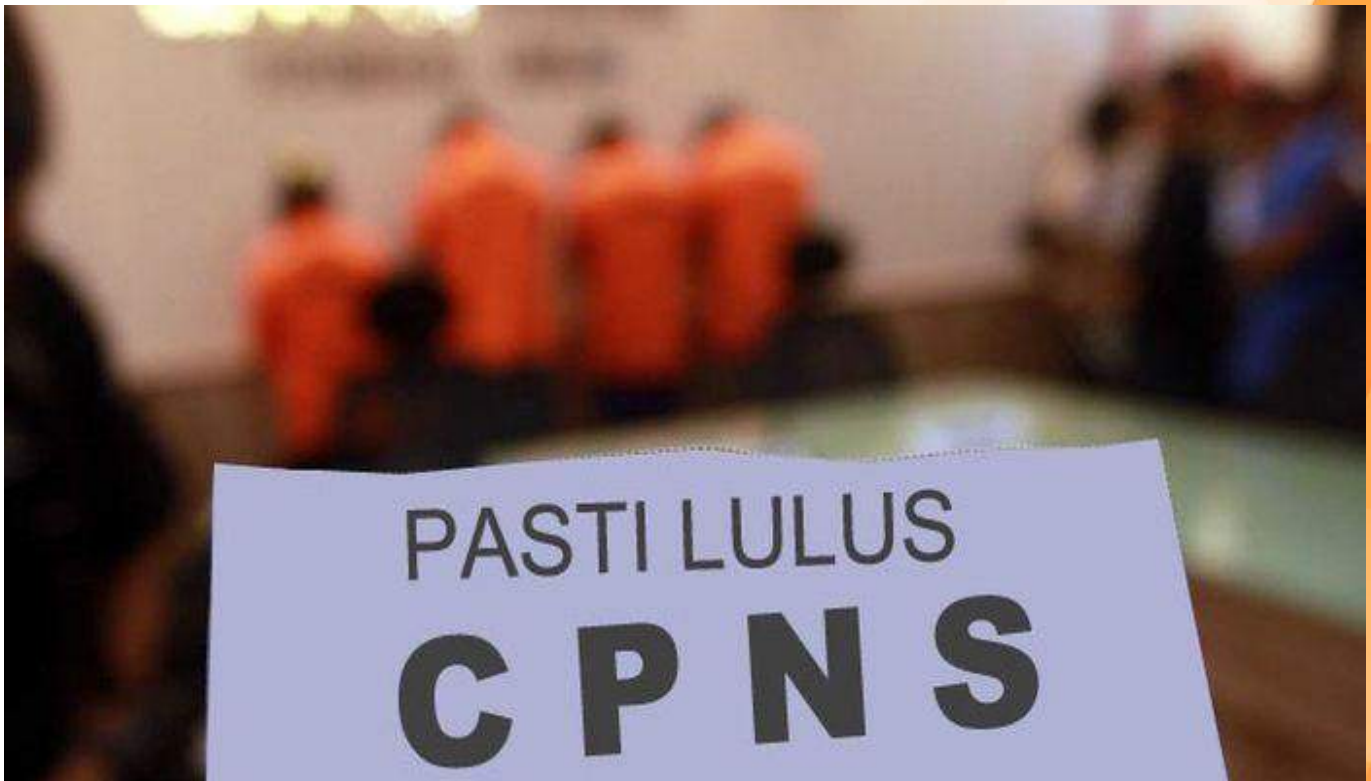
Yang menjadi pertanyaan, kenapa korban mudah terpicat ketika diiming-imingi pengangkatan CPNS yang tidak prosedural? Dikatakan tidak prosedural karena seharusnya penerimaan CPNS itu sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 58 ayat (3) bahwa pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS. Namun dalam penipuan biasanya tidak demikian. Mereka tidak melalui seleksi, tetapi langsung pemberkasan.

Pola pikir mereka yang tertipu mungkin masih terwarnai proses penerimaan PNS di masa tahun 1980-an. Waktu itu ada sejarah pengangkatan CPNS tidak melalui tes terlebih dahulu, yang terkenal dengan istilah pengangkatan CPNS 'tambal sulam'. Maksudnya, dahulu bila ada PNS yang pensiun, maka foto copy SK Pensiun PNS tersebut dapat dijadikan dasar untuk pengangkatan PNS baru. Fungsi PNS baru ini adalah menggantikan (sebagai sulam/menambal) formasi PNS yang pensiun tersebut, maka sebutannya penerimaan CPNS tambal sulam.

Dalam pengangkatan CPNS dengan model tambal sulam prosesnya tidak melalui tes. Mereka hanya melengkapi berkas pengangkatan CPNS. Apabila kelengkapan terpenuhi, dan ada foto copy SK pensiun dan kalau dicek bahwa pensiunan tersebut belum digantikan, maka berkas tersebut dianggap memenuhi syarat dan dapat diangkat menjadi CPNS.

**Pemerintah tentu akan kesulitan untuk menjelaskan perubahan sistem penerimaan CPNS kepada seluruh masyarakat. Masyarakatlah yang seharusnya proaktif mencari berita yang terkait dengan langkahnya ketika akan mengambil keputusan. Sebab mereka yang akan terkena akibat dari langkah yang diambilnya.**





Namun sudah lebih dari 30 tahun sistem tambal sulam tersebut tidak dilakukan lagi. Bahkan sekarang sesuai UU Nomor 5 tahun 2014 di atas dijelaskan bahwa untuk menjadi ASN harus melalui proses tes terlebih dahulu. Sehingga mustahil kalau pengangkatan ASN tidak melalui tes. Pemerintah, baik pusat maupun daerah sebenarnya sudah memberikan penjelasan akan hal tersebut lewat publikasi, namun masyarakat seolah tak percaya.

Kejadian masa lalu dan rayuan si penipu serta hasrat yang kuat untuk menjadi CPNS telah membangun keyakinannya bahwa cara masuk menjadi CPNS itu bisa lewat jalan belakang. Apalagi mereka belum pernah mendapatkan penjelasan secara langsung terkait dengan perubahan sistem penerimaan CPNS yang sudah menjadi melalui proses tes, obyektif dan transparan. Keyakinannya tersebut akan semakin kuat ketika pelaku penipu adalah orang yang berstatus PNS. Kelihatannya mereka memandang penipu yang berstatus PNS adalah orang yang tahu prosedur penerimaan CPNS.

Pemerintah tentu akan kesulitan untuk menjelaskan perubahan sistem penerimaan CPNS kepada seluruh masyarakat. Masyarakatlah yang seharusnya proaktif mencari berita yang terkait dengan langkahnya ketika akan mengambil keputusan. Sebab mereka yang akan terkena akibat dari langkah yang diambilnya.

Benar apa yang dikatakan Rhenald Kasali bahwa untuk menghasilkan perubahan, pertama-tama dibutuhkan kemampuan untuk "melihat". *Seeing is believing*. Saya telah melihatnya, maka saya percaya.

(Rhenald Kasali, *Disruption*, hal. 320). Melihat di sini tidak harus dengan mengalami kejadiannya. Sehingga agar tidak tertipu ketika ada orang yang menawarkan jasa untuk diangkat menjadi CPNS, cukup dengan *searching* lewat internet, maka penjelasan-penjelasan pemerintah akan didapatkan.

Kalau saja mereka membuka portal BKN atau portal Menpan dan RB, mereka akan tahu bahwa penipuan pengangkatan CPNS itu telah menyebar di seluruh Indonesia. Melalui portal tersebut juga disampaikan bahwa sudah banyak korban yang kehilangan uang dan hanya mendapatkan SK pengangkatan CPNS palsu. Dan bersamaan dengan itu, instansi yang berwenang telah memberikan penjelasan dan sanggahan terkait penipuan, termasuk penjelasan tata cara penerimaan CPNS yang dilakukan pemerintah saat ini.

Yang membuat heran, jelas-jelas pemerintah telah mengumumkan ada moratorium penerimaan CPNS melalui publikasi termasuk media sosial, namun ketika ada penipu bergerilya mencari sasaran orang yang mau ditipu untuk diangkat menjadi CPNS, ternyata masih ada yang tertipu. Mereka banyak yang sarjana. Bahkan ada yang sudah menjadi honorer. Berarti mereka telah ada dalam lingkungan pemerintahan. Sungguh mengherankan. Semoga kejadian tersebut membuat banyak orang yang tersadarkan dan waspada akan adanya penipuan atas pengangkatan CPNS.



**M**enyambut era industri 4.0, para penyelenggara negara dituntut untuk lebih meningkatkan kompetensi serta kemampuannya guna bersaing dengan negara lain. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB), Asman Abnur, saat membuka Rakornas Kepegawaian BKN 2018 di Tangerang, Rabu (11/07), mengungkapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dapat menguasai teknologi, karena kedepan semua urusan

serta keperluan akan berubah yang semula konvensional menjadi digital. “Betapa cepat perubahan terjadi, sekarang gak perlu datang langsung, cukup dengan hp semua sudah beres. Perubahan yang seperti ini tidak bisa dihalangi, jika tidak diantisipasi dengan meningkatkan kemampuan, bukan tidak mungkin semua peran diambil robot,” ujarnya.

Sebagai upaya peningkatan kompetensi ASN, Kementerian PAN-RB bersama Lembaga Administrasi Negara (LAN) sedang melakukan transformasi pendidikan dan pelatihan bagi ASN, dengan memanfaatkan beragam metoda pembelajaran berkelanjutan, seperti *e-learning*, *coaching*, *mentoring*, dan *on job training*. Nantinya

tempat pendidikan bagi ASN yang diberi nama ASN Corporate University akan menjadi tempat bagi seluruh instansi pemerintah sebagai tempat pembelajaran.

Sementara itu, Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Bima Harya Wibisana menyatakan *statement* menarik bahwa 65%

pekerjaan saat ini akan hilang 10 tahun mendatang. Pernyataan tersebut disampaikan pada Musyawarah Nasional Ikatan Auditor Kepegawaian Republik Indonesia awal bulan juli 2018. Tranformasi pekerjaan berbasis kertas (*paper base*) menjadi *less paper* dan kemudian menjadi *paper less* di BKN merupakan keberhasilan beliau selama memimpin BKN. Sebagian besar urusan pekerjaan di BKN saat ini telah berbasis teknologi informasi sehingga tingkat kinerja menjadi efisien dan efektif. Pernyataan yang beliau sampaikan pasti memiliki dasar, telah mengalami, akan terjadi, dan bagi kita (PNS) merupakan *early warning* agar bersiap menghadapi perubahan 10 tahun mendatang itu.

**4.0 Industrial Revolution (Revolusi Industri 4.0)**

Kehadiran industri 4.0 sekarang ini tidak lepas dari gelombang industri sebelumnya: 1.0, 2.0 dan 3.0. Inovasi teknologi mesin uap di abad ke 18 di Inggris menandai mulainya revolusi industri 1.0. Penggunaan teknologi mesin uap untuk lokomotif, kapal laut, dan mekanisasi

# ASN Menyambut Era Industri 4.0

Oleh : Irpan Setiawan, S.Kom.

Suatu realita yang tidak dapat dipungkiri bahwa otomatisasi akan menghilangkan banyak pekerjaan, bila dikaitkan dengan konteks statemen yang “65 % pekerjaan saat ini akan hilang 10 tahun mendatang”, maka dampak ini perlu menjadi bahan renungan bersama.



pertanian mampu meningkatkan produktivitas manusia dalam menjalankan kegiatan ekonomi.

Tuntutan untuk menjadi produktif terus berlanjut hingga memasuki awal abad 20. Di sinilah revolusi industri 2.0 dimulai. Pendekatan “*scientific management*” dari Frederick W. Taylor diaplikasikan di pabrikan mobil Ford untuk memproduksi secara massal. *Mass production* yang bekerja di suatu *assembly line* inilah yang merombak bagaimana cara bekerja menghasilkan barang agar bisa lebih cepat dan lebih murah.

Tuntutan untuk memproduksi barang dengan produktivitas tinggi tidak pernah berhenti. Ditemukannya *Programmable Logic Controller (PLC)* pada tahun 1960-an memungkinkan otomatisasi dan robotisasi dalam sistem produksi. Inilah awal dari revolusi industri 3.0. Produksi massal dilakukan dengan lebih berkualitas, lebih cepat dan lebih murah.

Produksi massal di industri 2.0 plus otomatisasi di industri 3.0 cocok untuk proses produksi dengan volume tinggi dan varian produk yang rendah. Seiring dengan semakin *sophisticated*-nya pengguna, perusahaan harus mampu membuat berbagai produk yang diinginkan dalam jumlah berapapun. Inilah tantangan utama dari *mass personalization* yang belum terjawab hingga industri 3.0. Kemudian, industri 4.0 datang untuk menjawab tantangan tersebut.

Industri 4.0 terkait dengan optimalisasi semua sumber daya yang ada dalam jejaring bisnis untuk memenuhi segala permintaan pasar. Optimalisasi sebenarnya bukanlah hal baru. Yang membedakan adalah pada “*how to play*” dalam melakukan optimalisasi tersebut.

Bagaimana memainkannya di industri 4.0 ini akan ditentukan oleh orkestrasi solid dari berbagai teknologi pendukung di antaranya *internet of things, 3D printing, cloud computing, artificial intelligence, dan big data analytics* selain teknologi robot yang semakin otonom.

Semuanya memungkinkan terjadi konektivitas dan interaksi antar stakeholder dan sumber dayanya dalam jejaring bisnis. Ditambah dengan keputusan pintar hasil analisa big data, pabrikan pintar di industri 4.0 akan mampu menghasilkan solusi cerdas. Solusinya adalah siapa melakukan apa, dalam jumlah berapa, untuk

siapa, dikirimkan pada waktu apa tanpa mengorbankan keuntungan.

## Revolusi Industri 4.0 peluang atau ancaman?

Kemajuan teknologi yang merupakan penggerak Revolusi Industri 4.0, dimana kemajuan teknologi tersebut diwakili keberadaan teknologi informasi yang diwujudkan dalam berbagai fasilitas aplikasi, penggunaan jaringan internet dan otomatisasi peralatan mekatronika lainnya tetap meninggalkan permasalahan yang merupakan tantangan dimasa mendatang. Permasalahan tersebut adalah:

1. Masalah keamanan teknologi informasi
2. Kurangnya keterampilan yang memadai
3. Keengganan untuk berubah oleh para pemangku kepentingan
4. Hilangnya banyak pekerjaan karena berubah menjadi otomatisasi

Suatu realita yang tidak dapat dipungkiri bahwa otomatisasi akan menghilangkan banyak pekerjaan, bila dikaitkan dengan konteks statemen yang ‘65 % pekerjaan saat ini akan hilang 10 tahun mendatang’, maka dampak ini perlu menjadi bahan renungan bersama.

## Bagaimana ASN mempersiapkan diri memasuki Revolusi Industri 4.0

Apakah ASN siap menghadapi kemungkinan 10 tahun mendatang?. Hal ini tidak cukup hanya direnungkan, tetapi harus mulai direncanakan dan dikerjakan mulai sekarang, karena waktu tidak akan kompromi dan akan melaju terus.

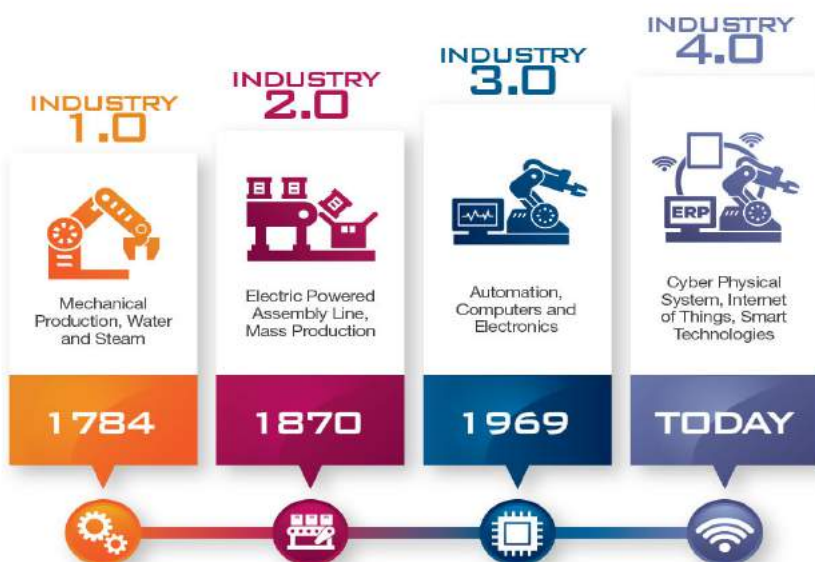
Kepala BKN Bima Haria Wibisana mengatakan, perubahan lingkungan saat ini disebabkan oleh pengaruh revolusi teknologi 4.0 atau *Internet of Things (IoT)*. Hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan, pekerja dan tempat kerja. Kompetensi PNS yang dibutuhkan saat ini bukan hanya yang piawai dalam hal teknis, tetapi yang juga memiliki kompetensi *soft skill*.

Kompetensi *soft skill* yang harus dimiliki seorang PNS Jaman Now agar dapat menghadapi tantangan perubahan, disebutkan Bima, adalah:

1. Kemampuan memecahkan masalah kompleks,
2. Berpikir kritis,
3. Kreatif,
4. Manajemen manusia,
5. Kemampuan berkoordinasi,
6. Kecerdasan emosional,
7. Penilaian dan membuat keputusan,
8. Orientasi pelayanan,
9. Negosiasi, dan
10. Fleksibilitas kognitif.

Guna menjembatani kesenjangan atau gap antar generasi yang kerap muncul dalam dinamika organisasi, perlu kebesaran jiwa *Generasi Old* untuk memahami generasi *Jaman Now*. “*Untuk menyatukan dua generasi (PNS) itu, akan lebih mudah jika generasi yang tua memahami yang muda daripada sebaliknya,*” tukas Bima.

(dari berbagai sumber)





# DIKLAT **KEPEMIMPINAN** PEMERINTAHAN **DALAM NEGERI** “Sinergi Membangun Profesionalisme ASN”

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

## **Arti Penting Diklat Pimpemdagri**

Kebijakan Otonomi Daerah melalui UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bertujuan untuk meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta keanekaragaman Daerah dalam kerangka NKRI. Tanggung jawab Pemerintahan Daerah ditekankan pada bagaimana memanfaatkan kearifan, potensi, inovasi dan kreatifitas Daerah untuk mencapai tujuan nasional di tingkat lokal, yang secara akumulatif akan mendukung pencapaian tujuan nasional sebagaimana tertuang dalam Pembukaan UUD 1945 yaitu : melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Tantangan dan permasalahan dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan dewasa ini semakin kompleks dan dinamis, seiring dengan kebijakan desentralisasi dan Otonomi Daerah yang telah digulirkan sejak tahun 1999. Berbagai perubahan positif

sudah kita lihat secara kasat mata, baik menyangkut peningkatan kesejahteraan masyarakat, pelayanan publik oleh Aparatur Pemerintah, penyelenggaraan pemerintahan yang berdasarkan prinsip-prinsip *Good Governance* dan *Clean Government*. Namun demikian, dibalik keberhasilan yang telah dicapai juga menyisakan permasalahan yang harus segera dituntaskan, seperti masih adanya disparitas/kesenjangan pembangunan antar wilayah, penyalahgunaan kekuasaan, korupsi, nepotisme dan lain-lain di Daerah. Masalah-masalah tersebut memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi untuk ditangani oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) setempat. Oleh karena itu, ASN memerlukan kompetensi tata kelola pemerintahan karena kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN belum cukup untuk menangani kompleksitas penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Salah satu terobosan yang dipandang solutif untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja ASN dalam melaksanakan fungsi Pemerintahan Daerah adalah melalui Diklat Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri (Diklat Pimpemdagri) sebagai pelaksanaan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Kedudukan Diklat Pimpemdagri diatur dalam UU Nomor 23 Tahun 2014, ketentuan Pasal 233 ayat (2) beserta penjelasannya, yang menyebutkan bahwa “Selain memenuhi kompetensi teknis – manajerial – social kultural, pegawai Aparatur Sipil Negara yang

Salah satu terobosan yang dipandang solutif untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja ASN dalam melaksanakan fungsi Pemerintahan Daerah adalah melalui Diklat Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri (Diklat Pimpemdagri) sebagai pelaksanaan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.





**“Faktor lain yang mendorong perlunya Diklat Pimpemdagri adalah masih lemahnya penguasaan kompetensi pemerintahan, terutama bagi pengambil kebijakan pada level jabatan pimpinan tinggi (JPT), administrator maupun pengawas “**

*menduduki jabatan Kepala Perangkat Daerah harus memenuhi kompetensi pemerintahan antara lain mencakup pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terkait dengan kebijakan Desentralisasi, hubungan Pemerintah Pusat dengan Daerah, pemerintahan umum, pengelolaan keuangan daerah, Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, hubungan Pemerintah Daerah dengan DPRD dan etika pemerintahan yang dibuktikan dengan sertifikasi.”*

Selanjutnya pada Pasal 1 Permendagri Nomor 85 Tahun 2017 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Diklat Pimpemdagri adalah **“jenis pengembangan pendidikan dan pelatihan khusus kompetensi pemerintahan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas yang diselenggarakan secara berjenjang untuk memenuhi persyaratan kompetensi pemerintahan dalam negeri pada setiap jenjang organisasi Pemerintahan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.”**

Mengenai kekhawatiran terjadinya tumpang tindih dengan Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) sesuai UU Nomor 5 Tahun 2014 dan PP Nomor 11 Tahun 2017, dapat dikatakan bahwa Diklat Pimpemdagri mempunyai arah pengembangan kompetensi yang berbeda. Diklatpim lebih berorientasi pada aspek pengembangan kompetensi manajerial, sedangkan Diklat Pimpemdagri berorientasi pada aspek pengembangan kompetensi pemerintahan yang akan menjadi *core competency* untuk memastikan bahwa kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan kompetensi sosial kultural dapat berfungsi dengan baik dalam penyelenggaraan pemerintahan (*Governability*).

#### **Substansi Pokok Diklat Pimpemdagri**

Seiring dengan terbitnya Permendagri Nomor 85 Tahun 2017 yang menjadi landasan operasional Diklat Pimpemdagri, telah memberikan harapan baru bagi upaya peningkatan kompetensi ASN di jajaran Kemendagri dan Pemda dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah. Namun disisi lain, Permendagri tersebut juga sempat memunculkan kontroversi dan sikap pesimistis dari sebagian kalangan yang mempertanyakan urgensi Diklat Pimpemdagri yang justru menjadi kontra produktif bagi pengembangan kompetensi ASN karena menimbulkan duplikasi/tumpang tindih kewenangan antara Kemendagri (selaku institusi Pembina Pemda) dengan Lembaga Administrasi Negara (sebagai institusi Pembina Kediklatan).

Jika dicermati secara mendalam, ada 2 (dua) hal pokok yang memantik munculnya keraguan atas urgensi Diklat Pimpemdagri ini, yaitu : *Pertama*, masih adanya sebagian kalangan yang belum memahami arti pentingnya kompetensi pemerintahan dalam penyelenggaraan

pemerintahan daerah. Mereka berpendapat bahwa 3 kompetensi yang telah diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014, yakni kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan kompetensi sosial kultural sudah cukup untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi ASN, sehingga tidak diperlukan lagi kompetensi lainnya. *Kedua*, masih adanya pemikiran yang dikotomis terhadap substansi kata “kepemimpinan” dalam diklat Pimpemdagri dan diklatpim yang selama ini sudah diselenggarakan oleh LAN, karena kata “kepemimpinan” tersebut ada dalam dua jenis diklat yang berbeda, sedangkan obyek atau sasaran kedua jenis diklat tersebut adalah sama, yaitu pejabat/pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (JPT Pratama, Administrator dan Pengawas). Dengan demikian, sebagian kalangan menganggap bahwa diklat Pimpemdagri tidak perlu dilaksanakan, mengingat selama ini sudah dilaksanakan diklatpim bagi ASN. Hal ini didasari oleh pemikiran bahwa fungsi pengembangan kompetensi ASN berada pada LAN sebagai pembina kediklatan, sehingga Kementerian atau Lembaga lain tidak memiliki kewenangan untuk melaksanakan fungsi tersebut.

Berbagai pemikiran yang kontra produktif tersebut tentu saja perlu diluruskan agar tidak terjadi kebingungan/kegamangan pada tataran implementasi di daerah. Seluruh *stakeholders* harus menyatukan pemahaman untuk membangun kesamaan persepsi tentang pentingnya Diklat Pimpemdagri dalam peningkatan kompetensi pemerintahan bagi ASN di jajaran Kemendagri dan Pemda, agar dapat berjalan secara sinergis dengan Diklat Kepemimpinan yang selama ini telah diselenggarakan.

Faktor lain yang mendorong perlunya Diklat Pimpemdagri adalah masih lemahnya penguasaan kompetensi pemerintahan, terutama bagi pengambil kebijakan pada level jabatan pimpinan tinggi (JPT), administrator maupun pengawas. Padahal kesiapan ASN di daerah yang menyangkut persepsi terhadap penyelenggaraan desentralisasi dan otonomi daerah, pemahaman terhadap konsep dan regulasi maupun kompetensi untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah sangat diperlukan untuk mendukung suksesnya penyelenggaraan pemerintahan di Daerah.

UU Nomor 5 Tahun 2014 telah menegaskan bahwa setiap ASN harus mempunyai kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural agar dapat menjalankan tugas fungsinya dengan baik. Kompetensi manajerial diperlukan agar setiap ASN khususnya yang memegang jabatan tertentu memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi program dan/atau kegiatan di instansinya. Kompetensi teknis sangat diperlukan bagi ASN agar mereka secara teknis mampu menjalankan tugas dan fungsi jabatannya dengan baik. Sedangkan penguasaan kompetensi sosial kultural diharapkan agar setiap ASN dapat memperhatikan aspek –aspek sosial, budaya maupun lingkungan strategis yang mempengaruhi dalam keberhasilan pelaksanaan tugasnya. Dengan kata lain, penyelenggaraan pemerintahan daerah sangat membutuhkan penguasaan kompetensi pengelolaan pemerintahan secara komprehensif, yang kemudian disebut sebagai kompetensi pemerintahan. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik



## Artikel Kepegawaian

yang dimiliki oleh seorang Pegawai ASN yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Kemendagri dan Pemerintah Daerah secara profesional, yang meliputi 7 (tujuh) komponen pokok (penjelasan pasal 233 UU Nomor 23 Tahun 2014), yaitu :

1. Kebijakan Desentralisasi;
2. Hubungan Pemerintah Pusat dan Daerah;
3. Pemerintahan Umum;
4. Pengelolaan Keuangan Daerah;
5. Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Daerah;
6. Hubungan Pemerintah Daerah dengan DPRD; dan
7. Etika Pemerintahan.

Sedangkan Diklat Pimpemdagri pada hakekatnya adalah bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pemerintahan bagi JPT Madya, JPT Pratama, jabatan Administrator dan jabatan Pengawas agar memiliki :

- a. Karakteristik kepemimpinan dan penyelenggaraan praktik teknis Pemerintahan Dalam Negeri;
- b. Nilai-nilai ASN, kepomongprajaan dan etika pemerintahan; dan
- c. Nilai-nilai Pancasila, UUD 1945, Bhinneka Tunggal Ika dan NKRI.

### **Sinergitas Diklat Pimpemdagri dan Diklat Kepemimpinan Dalam Membangun Profesionalisme ASN**

Kompetensi pemerintahan membekali pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku untuk menemukan dan mengidentifikasi berbagai isu dan permasalahan strategis organisasi, menyusun formula tindakan penyelesaian terhadap isu atau masalah tersebut, pengambilan keputusan dan analisis resiko serta mengevaluasi kebijakan yang telah diambil. Dalam konteks penyelenggaraan kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah, maka kompetensi pemerintahan menjadi sangat urgen agar urusan pemerintahan yang telah didelegasikan oleh Pemerintah (Pusat) kepada Daerah dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel sesuai ketentuan yang berlaku.

Dengan melihat kurikulum yang menjadi agenda pembelajaran dalam Diklat Pimpemdagri, maka dapat diketahui bahwa diklat ini sangat berbeda dengan diklat kepemimpinan, baik dari pendekatan yuridis, aspek tujuan, pendekatan maupun standar kompetensi yang akan dicapai. Namun demikian, kedua jenis diklat tersebut memiliki kesamaan dalam membangun tujuan yaitu mewujudkan profesionalisme ASN.

#### **SINERGITAS DIKLAT PIMPEMDAGRI DENGAN DIKLAT KEPEMIMPINAN**

NO.	DIMENSI	DIKLAT PIMPEMDAGRI	DIKLAT KEPEMIMPINAN
1.	Landasan Hukum	UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, beserta peraturan turunannya	UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, beserta Peraturan turunannya
2.	Tujuan	Membekali dan mengembangkan Kompetensi Pemerintahan dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Memenuhi kebutuhan kompetensi Manajerial

3.	Pendekatan	Integrasi antara Diklat Berbasis Kompetensi ( <i>Competency-based Training</i> ) dan Diklat Berbasis Kinerja ( <i>Performance + based training</i> )	Diklat berbasis jabatan
4.	Sistem Pembelajaran	Comprehensive (memadukan aspek teori, pendekatan hukum dan kebijakan, praktek/simulasi dan rencana aksi)	On off class
5.	Standar Kelulusan	Uji Kompetensi Pemerintahan	Laboratorium Kepemimpinan (Proyek Perubahan)
7.	Sasaran	ASN di jajaran Kemendagri dan Pemerintah Daerah (yang menduduki Jabatan pengawas s/d JPT Madya)	ASN yang telah memenuhi syarat

Berdasarkan data tersebut dan dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan di Daerah, maka kompetensi manajerial, teknis maupun sosial kultural yang dimiliki oleh ASN saat ini belumlah cukup untuk menjawab tantangan permasalahan di daerah yang semakin kompleks. Di sinilah pentingnya kompetensi pemerintahan bagi ASN untuk memastikan bahwa kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural dapat berfungsi dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi pemerintahan dan 3 kompetensi ASN lainnya (manajerial, teknis dan sosial kultural) merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan saling melengkapi serta menguatkan. Apabila kompetensi pemerintahan saja yang dikuasai tanpa dilengkapi dengan kompetensi ASN lainnya, maka tidak akan dapat menemukan keharmonisan dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan di Daerah.

#### **Simpulan**

Bahwa tantangan terbesar dalam pembangunan ASN dewasa ini adalah bagaimana mewujudkan "**World Class Bureaucracy**" (Birokrasi Berkelas Dunia), guna menyongsong era industry 4.0 (generasi ke-4), dimana seluruh proses aktivitas dalam organisasi sepenuhnya akan terotomatisasi berbasis *computerize*, sehingga memerlukan kesiapan ASN yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja unggul yang berkelas dunia pula. Demikian halnya dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, juga mengalami dinamika perubahan yang sangat dinamis seiring dengan meningkatnya perkembangan lingkungan strategis yang mempengaruhinya seperti : persaingan global, perkembangan teknologi informasi, meningkatnya pengetahuan dan kesadaran masyarakat, dan lain-lain. Oleh karenanya, pegawai ASN sebagai penyelenggara pemerintahan di Daerah tidak saja membutuhkan kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural, tetapi juga membutuhkan kompetensi pemerintahan sebagai bagian integral dalam mewujudkan profesionalisme ASN.

Secara yuridis, filosofis maupun sosiologis, Diklat Pimpemdagri tidak perlu lagi menimbulkan polemik yang berkepanjangan yang justru menjadi kontra produktif bagi upaya peningkatan kompetensi ASN. Pengembangan kompetensi ASN kedepan seyogyanya dilakukan secara proporsional dan komprehensif. Kompetensi manajerial, teknis, sosial kultural maupun kompetensi pemerintahan menjadi kebutuhan ASN yang saling melengkapi, sehingga harus dilakukan secara seiring, sejalan dan berkesinambungan dengan mendasarkan kepada pemenuhan standar kebutuhan kompetensi jabatan yang telah ditetapkan.





## DIKLAT PRAJABATAN POLA BARU MEMBANGUN KARAKTER APARATUR SIPIL NEGARA BERKELAS DUNIA

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

Saat ini kita sedang dihadapkan pada euforia terkait dengan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2018, yang sudah begitu lama ditunggu-tunggu oleh masyarakat semenjak era moratorium PNS digulirkan oleh Pemerintah. Penerimaan CPNS Tahun 2018 menjadi harapan baru bagi seluruh instansi Pemerintah baik di Pusat maupun di Daerah yang setiap tahun harus merelakan pegawainya berkurang karena pensiun dan tidak ada penggantinya (kebijakan moratorium), untuk mendapatkan pengganti ASN yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan karakter sesuai kebutuhan organisasi agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian lebih untuk dapat mewujudkan sosok ASN yang profesional adalah melalui pembentukan karakter yang dapat dilakukan secara dini sejak pengangkatan sebagai CPNS. Diklat Prajabatan (Pelatihan Dasar) sebagai salah satu syarat CPNS diangkat menjadi PNS dapat digunakan sebagai ajang pembentukan karakter yang unggul bagi ASN mengingat tugas dan fungsi strategisnya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik dan perekat serta pemersatu bangsa. Pegawai ASN sebagai agen pembangunan harus memiliki kapasitas dan kapabilitas lebih dari sekedar pintar dan ahli dibidang tugasnya, tetapi juga **talented** dan **multi tasking** yaitu memiliki kemampuan untuk dapat mengerjakan aspek lainnya dengan baik.

Oleh karenanya, mengingat tantangan dan perubahan di era globalisasi (revolusi industri 4.0) saat ini dimana kompetisi antar Negara semakin ketat, kemajuan teknologi informasi dan era digitalisasi semakin cepat, dan kolaborasi yang bersifat massif semakin meningkat, maka perlu dipersiapkan pegawai ASN yang memiliki daya saing dan siap untuk menghadapi tantangan tersebut, agar Indonesia tidak tertinggal jauh dari Negara lain. Untuk mewujudkan Smart ASN yang **'Berkelas Dunia'**, maka percepatan reformasi birokrasi khususnya pada area perubahan sistem manajemen SDM perlu diterapkan dengan baik mulai dari perencanaan pegawai, pengadaan, hingga

Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian lebih untuk dapat mewujudkan sosok ASN yang profesional adalah melalui pembentukan karakter yang dapat dilakukan secara dini sejak pengangkatan sebagai CPNS. Diklat Prajabatan (Pelatihan Dasar) sebagai salah satu syarat CPNS diangkat menjadi PNS dapat digunakan sebagai ajang pembentukan karakter yang unggul bagi ASN mengingat tugas dan fungsi strategisnya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik dan perekat serta pemersatu bangsa.

pemberhentian, sehingga menghasilkan SDM yang kompeten. Perubahan dalam pengelolaan SDM melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen kepegawaian sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS harus dilakukan untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai serta berkinerja tinggi.

Kinerja pegawai ASN dituntut semakin meningkat seiring dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang lebih berkualitas. ASN harus memiliki kapasitas dan kompetensi yang didukung dengan integritas, moralitas dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya perlu terus dibangun melalui pembentukan karakter sejak dini. Salah satu upaya yang ditempuh adalah melalui perubahan dalam penyelenggaraan diklat prajabatan CPNS yang harus mampu mengadopsi perubahan dan tantangan ke depan. Lembaga Administrasi Negara (LAN) sesuai tugas dan fungsinya telah melakukan revitalisasi dan penyempurnaan dalam sistem penyelenggaraan diklat prajabatan sebagaimana tertuang dalam Perka LAN Nomor 10 Tahun 2015 jo Perka LAN Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon PNS Golongan I, II dan III yang diangkat dari Tenaga Honorer Kategori 1 dan/atau

kategori 2 dan pengangkatan khusus, Perka LAN Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan III dan Perka LAN Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan I dan Golongan II yang kita kenal sebagai **Diklat Prajabatan Pola Baru**.

### Arti Penting Diklat Prajabatan (Pelatihan Dasar)

Pembentukan karakter pegawai ASN secara dini (sejak menjadi CPNS) perlu dilakukan untuk memberikan dasar dan bekal bagi setiap ASN untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan proporsional. Pembentukan karakter tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, diantaranya adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Selama ini diklat untuk CPNS dilakukan melalui diklat prajabatan sebagai wahana pembentukan karakter sekaligus tahap penyaringan CPNS menjadi PNS. Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan dalam pelayanan publik merupakan indikator bahwa karakter pegawai ASN masih belum terbentuk dengan baik. Dengan demikian timbul pemikiran bahwa diklat prajabatan dirasa belum memberikan manfaat yang optimal bagi pembentukan karakter CPNS sehingga perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan dalam pelaksanaan diklat prajabatan khususnya menyangkut perubahan kurikulum dan materi diklat oleh LAN hingga lahirnya diklat prajabatan pola baru.

Sejalan dengan ditetapkannya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan merujuk pada ketentuan Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) yang menyebutkan bahwa : CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses Diklat terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang, maka diperlukan sebuah penyelenggaraan Pelatihan (diklat) yang inovatif dan terintegrasi, yaitu penyelenggaraan Pelatihan (diklat) yang memadukan pembelajaran klasikal dan non-klasikal di tempat Pelatihan dan di tempat kerja, sehingga memungkinkan peserta mampu menginternalisasi, menerapkan dan mengaktualisasikan, serta membuatnya menjadi kebiasaan (habitiasi) dan merasakan manfaatnya, untuk kemudian terpatir dalam dirinya sebagai karakter PNS yang profesional.

Melalui pembaharuan diklat tersebut, diharapkan dapat menghasilkan pegawai ASN yang profesional dan berkaracter dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat serta pemersatu bangsa. Oleh karenanya penyempurnaan konsep Diklat Prajabatan dilakukan dengan mengembangkan desain Diklat terintegrasi sejalan dengan perkembangan dinamika tuntutan jabatan dan penguatan terhadap kompetensi bidang sesuai dengan formasi jabatan yang ditetapkan. Nomenklatur **Diklat Prajabatan** akhirnya diubah menjadi **Pelatihan Dasar CPNS**, sebagai salah satu jenis kegiatan pengembangan kompetensi yang strategis untuk memenuhi amanat UU Nomor 5 Tahun 2014 dan PP Nomor 11 Tahun 2017.

Diklat Prajabatan (Pelatihan Dasar) CPNS dengan pola baru pada hakekatnya diselenggarakan untuk membentuk PNS profesional yang berkaracter yaitu : PNS yang karakternya dibentuk oleh sikap dan perilaku disiplin PNS, nilai-nilai dasar PNS dan pengetahuan tentang kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, serta menguasai bidang tugasnya sehingga mampu melaksanakan tugas dan perannya secara profesional sebagai pelayan masyarakat. Sedangkan sasarannya adalah terwujudnya PNS profesional yang berkaracter sebagai pelayan masyarakat.



**Pembentukan karakter pegawai ASN secara dini (sejak menjadi CPNS) perlu dilakukan untuk memberikan dasar dan bekal bagi setiap ASN untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan proporsional. Pembentukan karakter tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, diantaranya adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat).**

### Karakteristik Diklat Prajabatan Pola Baru

Diklat prajabatan (pola lama) mempunyai 19 materi diklat dengan jumlah jam pelajaran (JP) sebanyak 216 (untuk gol III) dan 174 (untuk gol I dan II) dengan jumlah hari kerja tergantung pelaksanaan dalam 1 hari (9 atau 12 JP). Diklat ini masih menyentuh unsur **kognitif** (pengertian dan pemahaman) dan belum menyentuh sisi **afektif** (sikap dan nilai) serta **psikomotorik** (ketrampilan dan tindakan). Pelaksanaan diklat yang didominasi dengan metode ceramah (klasikal) ternyata tidak optimal dalam memberikan nilai-nilai dasar ASN kepada peserta diklat, terutama pada proses internalisasi nilai-nilai tersebut. Hal ini menyebabkan sedikit sekali perubahan yang dirasakan oleh CPNS setelah mengikuti diklat. Oleh karenanya dari evaluasi diperoleh bahwa tingkat aktualisasi materi diklat prajabatan (dengan pola lama) sangat sedikit, sehingga dilakukan perbaikan diklat prajabatan (dengan pola baru) utamanya pada kurikulum yang mengikutsertakan metode aktualisasi di tempat kerja dari masing-masing peserta diklat dengan



tujuan untuk lebih memberikan perubahan karakter pada CPNS setelah mengikuti diklat tersebut.

Inovasi dilakukan pada proses penyelenggaraan diklat yang memungkinkan peserta dapat menerapkan apa yang mereka pelajari selama diklat ke tempat kerjanya masing-masing, sehingga peserta diklat dapat merasakan manfaat diklat secara langsung. Melalui perbaikan ini diharapkan peserta diklat menjadi pegawai ASN yang profesional dan mempunyai daya saing internasional (berkelas dunia) guna menjawab tantangan globalisasi dan era industri 4.0. Dengan adanya penambahan metode aktualisasi, maka durasi pelaksanaan diklat prajabatan pola baru (pelatihan dasar) CPNS (formasi umum) bertambah panjang. Total pelaksanaan diklat ini adalah 113 hari (Perka LAN Nomor 21 dan 22 Tahun 2016), dengan proporsi 33 hari *in class* (diklat dalam kelas) dan 80 hari *off class* (penerapan hasil diklat di tempat kerja/magang). Dengan adanya penambahan durasi pelaksanaan diklat maka biaya penyelenggaraan diklat juga semakin besar, sehingga instansi pemerintah yang terlibat baik sebagai penyelenggara maupun pengirim peserta diklat, disatu sisi harus merencanakan dengan matang penyiapan anggarannya sejak awal sedangkan disisi lain dihadapkan pada ketidakpastian formasi CPNS setiap tahun.

Karena banyaknya kendala yang dihadapi dalam penyelenggaraan diklat prajabatan pola baru, maka LAN membuat terobosan dengan rumusan pelaksanaan dan biaya tidak berbeda dengan pola lama tetapi tetap mempunyai tujuan yang sama dengan pola baru (Perka LAN Nomor 38 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Prajabatan Golongan III dan Perka LAN Nomor 39 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Prajabatan Golongan I dan II). Peraturan ini memberikan panduan tentang diklat pola baru yang dinamakan **Diklat Prajabatan Pola Minimal**. Dinamakan minimal karena terdapat banyak pengurangan JP dan materi diklat dibandingkan dengan pola baru. Materi yang tetap diberikan adalah : Dinamika Kelompok, Internalisasi Nilai-Nilai Dasar PNS, Sikap Perilaku dan Disiplin PNS yang akan dibagi menjadi 5 materi pokok yaitu : Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu serta Anti korupsi (ANEKA). Dikatakan tetap mempunyai tujuan yang sama dengan pola ideal karena masih mencantumkan metode *off class* di tempat kerja masing-masing/di tempat magang peserta. Kegiatan *off class* inilah yang nantinya dijadikan sebagai ajang aktualisasi dari peserta diklat dalam menerapkan materi diklat yang didapatkan selama pembelajaran dalam kelas. Dilihat dari segi waktu dan biaya penyelenggaraan diklat ini cukup efisien karena untuk CPNS gol. III total waktu yang dibutuhkan adalah 31 hari (dengan proporsi 18 hari *on class* dan 13 hari *off class*), sedangkan untuk CPNS gol. I dan II waktu yang dibutuhkan adalah 27 hari (dengan rincian 13 hari *on class* dan 14 hari *off class*).

Adapun karakteristik Diklat Prajabatan (Pelatihan Dasar) CPNS pola baru antara lain :

1. Pembentukan karakter Aparatur dan penguatan kompetensi teknis bidang;

2. *Experiential Learning* dan berbasis kinerja yaitu tidak hanya penguasaan secara individu (pembentukan karakter dan penguatan kompetensi bidang), tetapi juga sampai menghasilkan kinerja (penerapan pada tugas di tempat kerja);
3. Tenaga pengajar terbaik;
4. Metode pembelajaran lebih bervariasi;
5. Memerlukan dukungan tinggi dari instansi pengirim (khususnya untuk pemenuhan penguatan kompetensi bidang, penyediaan mentor dan penyediaan tempat praktek pada saat *off class*);
6. Evaluasi Kelulusan didasarkan pada : Sikap Perilaku, Pemahaman Materi dan Aktualisasi di tempat kerja.

### **Kompetensi Yang Dibangun Dalam Diklat Prajabatan Pola Baru**

Berdasarkan ketentuan Pasal 63 ayat (4) UU Nomor 5 tahun 2014, kompetensi pegawai ASN yang akan dibangun melalui diklat pada masa percobaan (CPNS) adalah membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme/kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, memperkuat profesionalisme dan kompetensi bidang. Kompetensi yang dibangun dalam Diklat Prajabatan CPNS Golongan I, II dan III menurut Perka LAN Nomor 38 dan Nomor 39 Tahun 2014 adalah kompetensi PNS sebagai pelayan masyarakat yang profesional, yang diindikasikan dengan kemampuan mengaktualisasikan 5 (lima) nilai dasar yaitu :

1. Kemampuan mewujudkan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas jabatannya;
2. Kemampuan mengedepankan kepentingan nasional dalam pelaksanaan tugas jabatannya;
3. Kemampuan menjunjung tinggi standar etika publik dalam pelaksanaan tugas jabatannya;
4. Kemampuan berinovasi untuk peningkatan mutu pelaksanaan tugas jabatannya; dan
5. Kemampuan untuk tidak korupsi dan mendorong percepatan pemberantasan korupsi di lingkungan instansinya.

Sedangkan kompetensi yang dibangun dalam Diklat Prajabatan (Pelatihan Dasar) CPNS berdasarkan Perka LAN Nomor 21 dan 22 Tahun 2016 adalah "*Kompetensi PNS Sebagai Pelayan Masyarakat Yang Profesional*", yang diindikasikan dengan kemampuan :

1. Menunjukkan sikap perilaku dan disiplin PNS;
2. Mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya;
3. Mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI; dan
4. Menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas.

### **Metode Pembelajaran Diklat Prajabatan Pola Baru**

Proses pembelajaran dalam diklat prajabatan pola baru dimulai dengan penyampaian materi dinamika kelompok yang bertujuan untuk membangun suasana pembelajaran dalam kelas yang dinamis, kondusif, interaktif dan menyenangkan, sehingga peserta diklat

## Artikel Kepegawaian

memiliki kesiapan mental dan jasmani untuk mengikuti pembelajaran diklat selanjutnya. Materi pokok diklat prajabatan pola baru (sesuai Perka LAN Nomor 38 dan 39 Tahun 2014) adalah : Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu serta Anti Korupsi (ANEKA). Pada akhir pembelajaran diklat sebelum peserta *off class* akan diadakan evaluasi pemahaman materi pokok dan seminar rancangan aktualisasi. *Off class* dilaksanakan di tempat kerja masing-masing dan/atau tempat magang sesuai dengan jabatan, dan selanjutnya setelah selesai *off class* peserta akan kembali ke kampus diklat untuk mengikuti ujian aktualisasi di tempat kerja/magang. Metode penyampaian materi dilakukan dengan mengkolaborasi ceramah interaktif, diskusi kelompok, simulasi *role play* dan demonstrasi, penayangan video, studi kasus dan studi lapangan.

Materi pokok ANEKA (*on class*) tidak diharuskan untuk disampaikan secara berurutan, tetapi setiap materi memiliki korelasi, saling berinteraksi dan saling mendukung. Setiap materi memiliki dimensi substansi pokok tersendiri yang akan didukung oleh materi lain, sehingga membutuhkan pemahaman peserta pada materi sebelumnya untuk mendapatkan inti dari materi yang disampaikan. **Materi Akuntabilitas** bertujuan agar peserta mempunyai nilai-nilai dasar akuntabilitas, mampu bersikap dalam menghadapi konflik kepentingan dalam masyarakat, penerapan netralitas ASN, keadilan dalam pelayanan publik, dan sikap serta perilaku konsisten. **Materi Nasionalisme** menanamkan kepada peserta diklat akan nilai-nilai Pancasila dalam menumbuhkan rasa nasionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat serta pemersatu bangsa. **Materi Etika Publik** memfasilitasi peserta diklat dengan pembentukan nilai-nilai dasar etika publik melalui pembelajaran kode etik dan perilaku pejabat publik, bentuk-bentuk kode etik dan penerapan kode etik ASN. **Materi Komitmen Mutu** mengajarkan peserta diklat dengan pembentukan nilai dasar inovatif dan komitmen mutu, melalui pembelajaran tentang efektivitas, efisiensi, inovasi dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, konsekuensi dari perubahan. **Materi Anti Korupsi** memfasilitasi peserta diklat dengan pembentukan nilai-nilai dasar anti korupsi melalui pembelajaran penyadaran anti korupsi, menjauhi perilaku korupsi, membangun sistem integritas dan proses internalisasi nilai-nilai dasar anti korupsi.

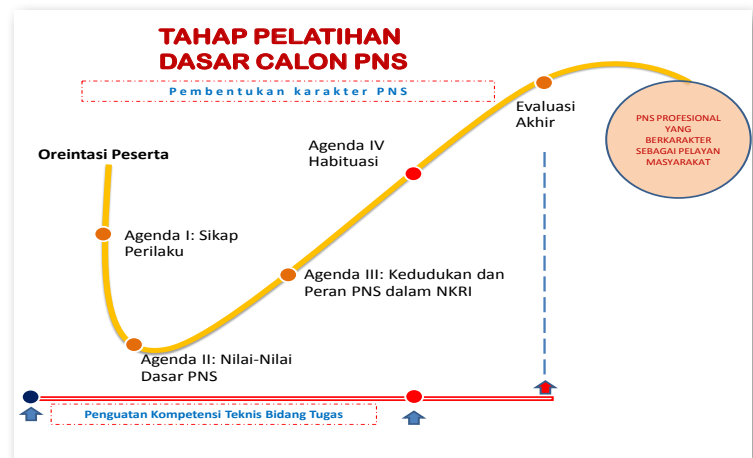
Sedangkan kurikulum Diklat Prajabatan (Pelatihan Dasar) CPNS berdasarkan Perka LAN Nomor 21 dan 22 Tahun 2016 terdiri dari 2 (dua) agenda pokok, yaitu :

1. Kurikulum Pembentukan Karakter PNS, yang terdiri dari :
  - a. Agenda Sikap Perilaku dan Disiplin PNS;
  - b. Agenda Nilai–Nilai Dasar PNS;
  - c. Agenda Kedudukan dan Peran PNS Dalam NKRI; dan
  - d. Agenda Habitiasi.
2. Kurikulum Penguatan Kompetensi Teknis Bidang

Tugas, yang terdiri dari :

- a. Kompetensi Teknis Umum/Administrasi; dan
- b. Kompetensi Teknis Substantif.

Setelah mendapatkan pembelajaran *on class*, peserta diklat selanjutnya akan melakukan aktualisasi nilai-nilai ANEKA (implementasi rancangan aktualisasi) melalui pembelajaran *off class* (habitiasi) di tempat kerja/magang. Dalam pembelajaran ini peserta harus membekali diri dengan dokumen Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang akan menjadi pedoman untuk menyusun langkah-langkah kerja mereka. Penerapan nilai ANEKA dalam proses habitiasi akan memberikan pengalaman personal bagi peserta dalam mendalami materi diklat karena akan menerapkan langsung ke dalam pekerjaan mereka sehingga tingkat penyerapan tujuan materi akan lebih baik dibanding metode prajabatan pola lama. Laporan implementasi rancangan aktualisasi dalam pekerjaan inilah yang akan diujikan di hari terakhir diklat dan mendapatkan pembobotan nilai yang paling besar untuk menentukan kelulusan peserta. Oleh karenanya diperlukan kerjasama yang sinergis antara peserta diklat, pembimbing (*coach*), mentor dan penyelenggara agar proses pembelajaran diklat dapat berjalan tertib dan lancar sesuai kurikulum yang ditetapkan, dan peserta dapat meraih kelulusan sebagai syarat untuk dapat meniti karir selanjutnya sebagai PNS.



### Simpulan

Tantangan terbesar dalam Pembangunan ASN dewasa ini adalah bagaimana mewujudkan “Birokrasi Berkelas Dunia” guna menyongsong era industry 4.0 (generasi ke-4), dimana seluruh proses aktivitas dalam organisasi sepenuhnya akan berbasis *computerize*, sehingga memerlukan dukungan kesiapan pegawai ASN dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja unggul agar mampu bersaing dengan Negara lain. Kebijakan penataan ASN diharapkan membawa sebuah optimisme baru dan merupakan langkah strategis untuk mempercepat terwujudnya pegawai ASN yang profesional, berintegritas dan memiliki budaya melayani. Pembentukan karakter sejak dini bagi CPNS melalui Diklat Prajabatan (Pelatihan Dasar) Pola Baru diharapkan dapat menjadi solusi yang cepat dan tepat untuk mewujudkan Pegawai ASN Berkelas Dunia di Kabupaten Cilacap.



# Konsultasi Kepegawaian

**Apakah untuk diterima menjadi CPNS harus berbayar? Karena banyak berita di masyarakat agar bisa lolos seleksi CPNS bayar puluhan juta bahkan ratusan juta.**

**Jawab :**

Itu Hoax. Semua gratis tanpa ada biaya. Penerimaan CPNS ketat lantaran pendaftar akan menjalani rangkaian seleksi kompetensi dengan menggunakan sistem berbasis *Computer Assisted Test (CAT)* Badan Kepegawaian Nasional (BKN). Sistem tes menggunakan CAT sangat menguntungkan dan kredibilitasnya dapat dipertanggungjawabkan. CAT bisa digunakan sebagai alat melawan curang. Selain pelaksanaan yang terbuka, transparan, dan bisa terus termonitor, CAT selalu menggunakan alat pelacak sinyal. Itu menghindari jika ada peserta yang mau curang menggunakan alat telekomunikasi.

**Apakah PNS Golongan II/a yang sudah mempunyai ijazah S1 bisa mengikuti Ujian Penyesuaian Ijazah?**

**Jawab :**

Belum bisa, sesuai ketentuan untuk UKPPI Tk. III adalah diperuntukan bagi PNS yang memiliki ijazah sarjana (S1)/Diploma IV golongan ruang II/b dengan masa kerja pangkat terakhir sekurang-kurangnya 1 Tahun. (lihat ketentuannya di website BKPPD Kabupaten Cilacap :

<http://bkd.cilacapkab.go.id/packages/upload/kcfinder/upload/files/UKPPI.pdf>).

**Saya Perawat Gigi, apakah dapat melanjutkan pendidikan D4 secara kolektif dengan mengundang Dosen dari Poltekkes Semarang dan perkuliahan di lakukan di Purwokerto?**

**Jawab :**

Dalam Peraturan Bupati Cilacap No. 97 Tahun 2013 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi PNS di lingkungan Pemkab Cilacap antara lain disebutkan bahwa ketentuan pemberian izin belajar adalah program studi (Prodi) yang akan diikuti telah mendapatkan izin dari Kementerian yang menangani pendidikan dan program studi dilaksanakan oleh Perguruan Tinggi yang lokasinya terjangkau. Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 355/E/0/2012 tanggal 10 Oktober 2012 tentang Alih Bina Penyelenggaraan Program Studi pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan dari Kementerian Kesehatan kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, disebutkan bahwa ijin penyelenggaraan Prodi D.4 Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang berada di Semarang. Dalam Permendiknas Nomor 20 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Program Studi di luar Domisili Perguruan Tinggi disebutkan bahwa penyelenggaraan prodi di luar domisili pada suatu Perguruan Tinggi harus mendapat ijin dari Kementerian yang menangani Pendidikan Tinggi.

Dengan demikian, surat izin belajar bagi PNS perawat gigi yang ingin melanjutkan pendidikan ke Prodi D.4 Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang dapat diterbitkan apabila Poltekkes Kemenkes Semarang telah mendapatkan ijin dari Kementerian yang menangani pendidikan tinggi, untuk menyelenggarakan Prodi D.4 Keperawatan Gigi di Purwokerto.

**Apakah saya bisa mengecek data kepegawaian saya sendiri tanpa bertanya ke Petugas Kepegawaian?**

**Jawab :**

Sangat bisa.

- Untuk mengecek data kepegawaian yang ada di BKN
  - Ketik alamat : <https://apps.bkn.go.id/ProfilPns/backMainMenu.dpt>
  - Masukan NIP
  - Klik tombol NEXT
  - Masukan Kode Captcha
  - Klik tombol OK
- Untuk mengecek data kepegawaian yang ada di BKPPD Kabupaten Cilacap
  - Ketik alamat : [bkd.cilacapkab.go.id](http://bkd.cilacapkab.go.id)
  - Klik tombol Login Kepegawaian
  - Masukan NIP dan Password
  - Klik Kode Keamanan Saya Bukan Robot
  - Klik Login

**Data kepegawaian saya tidak benar, bagaimana cara memperbaikinya?**

**Jawab:**

Silahkan lapor kepada Petugas Kepegawaian di OPD dengan membawa dokumen kepegawaian yang benar.

**Saya PNS yang menduduki jabatan fungsional Asisten Apoteker, golongan ruang III/a dengan pendidikan terakhir D3 Farmasi. Sekarang saya sudah lulus S1 Farmasi + Profesi Apoteker (dengan izin belajar). Apakah saya dapat langsung mengusulkan alih/pindah jabatan menjadi Apoteker, dan apa persyaratannya ?**

**Jawab :**

Berdasarkan PERMENPAN Nomor : PER/07/M. PAN/4/2008 tentang Jabatan Fungsional Apoteker dan Angka Kreditnya, dijelaskan bahwa persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan fungsional apoteker adalah :

- Memiliki ijazah Apoteker;
- Pangkat serendah-rendahnya Penata Muda Tk.I, golongan ruang III/b;
- Tersedianya formasi;
- Setiap unsur penilaian dalam Penilaian Prestasi Kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam satu tahun terakhir.



# MAU PAKAI GEDUNG DIKLAT ? PESEN LEWAT E-BOOKING SAJA..

Oleh : Yunita Esteria Sibuea, S.STP., M.Si.

**P**erkembangan bisnis usaha perhotelan dan gedung-gedung pertemuan di Kabupaten Cilacap berkembang cukup pesat. Dalam kurun waktu beberapa tahun ini, hotel-hotel baru bermunculan dengan standar hotel bintang tiga. Persaingan harga yang cukup ketat menarik minat para tamu yang akan menginap juga semakin bertambah. Hal tersebut menunjukkan tingginya aktivitas perekonomian di Kabupaten Cilacap. Potensi perekonomian tersebut harus dimanfaatkan oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk dapat bersaing dan meningkatkan kemanfaatan dan kualitas aset-aset gedung pertemuan yang dimiliki.

Pemerintah Kabupaten Cilacap memiliki beberapa aset gedung antara lain Gedung Graha Pemuda Bercahaya, Gedung Griya Praja I, Gedung Diklat dan Gedung Balai Latihan Kerja Luar Negeri. Gedung-gedung tersebut dapat disewakan untuk masyarakat umum dengan dikenai tarif retribusi pemakaian kekayaan daerah. Dengan meningkatnya perkembangan persaingan persewaan gedung di Kota Cilacap, alangkah baiknya Pemerintah Kabupaten Cilacap juga mengoptimalkan peningkatan potensi aset-aset gedung yang ada agar lebih menarik minat masyarakat untuk menyewa.

Salah satu aset gedung yang dimiliki yaitu Gedung Diklat yang diresmikan penggunaannya sejak tanggal 24 April 1985 dan Gedung Asrama Diklat yang diresmikan pada tanggal 20 Mei 1999 menjadi salah satu aset Pemerintah Kabupaten Cilacap yang sangat bermanfaat bagi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai ASN dan sekaligus berpotensi menjadi sumber pendapatan asli daerah. Fasilitas yang terdapat pada Gedung Diklat Praja terdiri dari 1 unit aula, 2 unit ruang kelas, 10 unit kamar widyaiswara dan 22 unit kamar asrama.

Selain digunakan oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk kegiatan dinas maupun diklat, fasilitas gedung diklat juga dapat dimanfaatkan oleh masyarakat umum untuk berbagai kegiatan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 4 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap

Nomor 4 Tahun 2012 tentang Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah di Kabupaten Cilacap menetapkan bahwa Gedung Diklat merupakan jenis kekayaan daerah yang pemakaiannya dikenai biaya retribusi pemakaian kekayaan daerah dengan ketentuan besarnya tarif sebagai berikut :

Jenis Kekayaan Daerah	Satuan Pemakaian	Tarif Retribusi
Gedung Diklat Praja		
a. Aula		
- Resepsi, Pertemuan, Komersial	/ hari	Rp 300.000,-
- Kepentingan sosial/agama/kemanusiaan/pendidikan	/ hari	Rp 200.000,-
- Untuk kegiatan dinas bagi instansi/ pemerintah	/ hari	-
b. Kamar		
- Resepsi, pertemuan, komersial		
- AC	/ hari	Rp 80.000,-
- Non AC	/ hari	Rp 40.000,-
- Kepentingan sosial/agama/kemanusiaan/pendidikan/pemerintah		
- AC	/ hari	Rp 80.000,-
- Non AC	/ hari	Rp 40.000,-
c. Kelas		
- Pertemuan, komersial		
- AC	/ hari	Rp 250.000,-
- Non AC	/ hari	Rp 150.000,-
- Kepentingan sosial/agama/kemanusiaan/pendidikan/pemerintah		
- AC	/ hari	Rp 200.000,-
- Non AC	/ hari	Rp 150.000,-



Gedung diklat baru dikelola oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap pada tahun anggaran 2018. Dalam rangka meningkatkan optimalisasi pemanfaatan gedung diklat selain penggunaan untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai ASN yang efektif di waktu-waktu tertentu saja, pemanfaatan oleh masyarakat umum juga diharapkan terjadi peningkatan. Upaya-upaya yang dilakukan yaitu dengan memperbaiki fasilitas-fasilitas yang ada seperti mengecat ulang pagar depan, tembok gedung dan seluruh ruangan, memperbaiki peralatan dan perlengkapan yang rusak serta renovasi atap gedung kamar widyaiswara sehingga dapat digunakan kembali setelah beberapa tahun tidak dapat digunakan akibat atap bocor.

Inovasi yang dilakukan untuk meningkatkan pemanfaatan gedung diklat oleh masyarakat umum yaitu dengan menyediakan aplikasi E-Booking serta mempublikasikan ke seluruh masyarakat Kabupaten Cilacap dengan cara menyebarkan brosur/ leaflet penyewaan gedung diklat. Aplikasi E-Booking disediakan untuk memudahkan masyarakat umum menyewa fasilitas gedung diklat dengan mudah, cepat dan tepat secara online. Melalui aplikasi calon penyewa dapat mengetahui besaran tarif sewa fasilitas diklat dan tanggal-tanggal mana saja yang kosong sehingga bisa langsung memesan dan segera melakukan pembayaran untuk mendapatkan hak sewa fasilitas sesuai tanggal yang dipesan.

Penyewaan gedung diklat melalui E-Booking dapat dilakukan melalui alamat website <https://gedungdiklat.cilacapkab.go.id>. Tata cara pemesanan melalui E-Booking yaitu sebagai berikut :

1. Melakukan registrasi member pada menu *home* lalu klik **daftar** dengan mengisi form isian terdiri dari : *username, password, nama lengkap, nomor KTP, nomor telepon/ HP dan alamat lengkap* kemudian klik **mendaftar**.
2. Melakukan *Login* dengan *username* dan *password* yang telah diisi sebelumnya.
3. Melakukan pemesanan pada menu pemesanan terdapat 2 pilihan yaitu pemesanan aula dan/ruang kelas dan kamar, cek ruangan yang tersedia dengan mengisi tanggal check in dan lama hari pemakaian lalu klik **check**.
4. Tampilan selanjutnya akan muncul jumlah aula/ruang kelas dan kamar yang tersedia pada tanggal yang dipilih kemudian isi keperluan, acara dan nomor kamar yang tersedia lalu klik **pesan**.
5. Tampilan Laporan Pemesanan Kamar akan muncul jenis fasilitas, tanggal dan jumlah hari yang dipesan, kemudian klik **bukti booking** kemudian cetak formulir penyewaan sebagai dasar untuk melakukan konfirmasi pembayaran ke petugas pengelola gedung.



6. Konfirmasi pembayaran dilakukan paling lambat 1 x 24 jam dengan datang langsung ke kantor BKPPD Kabupaten Cilacap yang beralamat di Jl. MT Haryono No. 73 Cilacap.
7. Apabila pemesan tidak melakukan konfirmasi pembayaran dalam jangka waktu 1 x 24 jam maka pemesanan secara otomatis akan terhapus oleh sistem, sehingga perlu dilakukan pengisian form pemesanan kembali untuk melakukan pemesanan ulang.
8. Pemesan yang telah melakukan pembayaran akan diberikan bukti bayar oleh petugas penerima sebagai bukti pemesanan yang sah untuk pemakaian fasilitas gedung diklat.

Setelah aplikasi E-Booking secara efektif dipublikasikan kepada masyarakat umum dalam waktu singkat yaitu 2 bulan terjadi peningkatan pemakaian oleh masyarakat. Berdasarkan hasil penilaian penyewa yang telah menggunakan gedung diklat, testimoni yang diberikan cukup positif, antara lain fasilitas yang tersedia cukup representatif dan harga yang relatif murah sangat bermanfaat bagi kelancaran penyelenggaraan berbagai acara maupun kegiatan sehingga tidak memakan biaya yang mahal. Hal tersebut secara signifikan mempengaruhi penerimaan pendapatan retribusi pemakaian kekayaan daerah yang bertambah untuk meningkatkan penerimaan pendapatan asli daerah Kabupaten Cilacap.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah selaku pengelola Gedung Diklat selalu berupaya untuk memelihara dan meningkatkan kualitas fasilitas gedung untuk dapat memberikan kenyamanan dan manfaat yang optimal bagi pengguna gedung. Dengan adanya aplikasi E-Booking diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat calon penyewa dan menambah penerimaan pendapatan asli daerah Kabupaten Cilacap.





Nama : Syamsul Auliya Rachman, S.STP., M.Si  
TTL : Cilacap, 30 November 1985  
Jabatan : Wakil Bupati Cilacap

**Keluarga**

Istri : dr. Ira Tanti Sartika  
Anak : Muhammad Jagad Prawira Rachman

**Riwayat Pendidikan**

1. SD Negeri Trithi Wetan 01 Cilacap
2. SMP Negeri 5 Cilacap
3. SMA Negeri 1 Cilacap
4. S1 Institut Pemerintahan Dalam Negeri
5. S2 Magister Ilmu Administrasi Universitas Jenderal Soedirman
6. Sekarang sedang menempuh pendidikan S3 di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara

**Riwayat Pekerjaan**

1. Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum Kecamatan Kedungreja
2. Kepala Sub Bagian Otonomi Daerah dan Kerjasama SETDA Cilacap
3. Wakil Bupati Cilacap Periode 2017-2022



**Syamsul Auliya Rachman S.STP., M.Si.**  
**WAKIL BUPATI CILACAP**

**“JADILAH PEJABAT  
ENTERPRENEUR”**

Menentukan sebuah keputusan membutuhkan pemikiran dan perhitungan yang matang, cermat dan tepat. Apalagi berkaitan erat dengan sebuah profesi yang tentunya akan berdampak pada semua aspek kehidupan, baik bidang sosial ekonomi maupun lingkungannya.



Seorang PNS Syamsul Auliya Rachman SSTP., M.Si., pada waktu itu Pejabat Struktural Eselon IV di Bagian Pemerintahan SETDA Cilacap, telah mengambil keputusan untuk berhenti dari PNS beralih profesi dari jalur birokrasi ke jalur politik menjadi calon Wakil Bupati.

Ketika ditemui MAP ia menjelaskan, bahwa awalnya tak terbersit apalagi membayangkan dalam hati menjadi Calon Wakil Bupati. Ketika berdiskusi dengan Bapak Tatto Suwanto Pamuji dan diminta untuk mendampingi menjadi Wakil Bupati, maju dalam PILKADA Kabupaten Cilacap Periode 2017 – 2022, ia menyadari masih yunior minim pengalaman, Masih banyak kader yang mumpuni, baik dari kalangan birokrasi maupun masyarakat yang lebih pantas mendampinginya.

Setelah berdiskusi dan wejangan dari Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji sekitar PILKADA, ia termotivasi dan merenung seraya berdoa memohon petunjuk bimbingan kepada Allah SWT, serta memohon restu orang tua, maklum ketika itu masih lajang. Sewajarnya lah seorang ibu pasti memberikan wejangan kepada anaknya, begini pesan singkatnya dalam bahasa ngapak:

**“Ya dipikir maning nganti mateng, cermat lan tepat, siki kan wis dadi PNS, apa ora eman-eman”,**

katanya, dan kalau Ayahnya memang lebih rasional dalam memberikan wejangan.

Selanjutnya ia berkeyakinan bahwa Allah SWT memberi tanggungjawab dikala usia muda ini untuk mendampingi Bupati. Oleh karena itu konsekuensinya adalah harus meninggalkan karir dalam Jabatan PNS, menjadi Pejabat Politis yang sifatnya jelas terbatas pada periodisasi lima tahunan. Dengan gamblang ia menjelaskan bahwa sebenarnya pengabdian itu baik yang dijalankan melalui jalur birokrasi pemerintahan maupun jabatan politis sama saja, muaranya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Mengawali karirnya setelah lulus IPDN tahun 2008, masuk dinas ke lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap ditempatkan pada Sekretariat Pribadi Bupati (menjadi Ajudan). Dari sinilah ia belajar mengaplikasikan ilmu pemerintahan yang diterima selama pendidikan ke dalam praktek, baik perencanaan pemerintah, pembangunan maupun kemasyarakatan lainnya, dengan berdiskusi dengan para pimpinan SKPD.

Berbicara tentang Pemerintahan, selaku Wakil Bupati dengan tugas pokok membantu Bupati dalam mengimplementasikan Visi - Misi, maka Beliau mengawalinya dengan memetakan potensi kondisi wilayah, baik potensi untuk dikembangkan maupun potensi kerawanan untuk diantisipasi penanggulangannya. Kesuksesan pelaksanaan kegiatan Pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan,



**Berdasarkan hasil inilah ia mencoba memberikan sumbangsuhnya kepada Bupati dengan berusaha mengimplementasikan Visi – Misi ke dalam Program Kegiatan Pembangunan, dengan “Bangga mBangun Desa”.**

muaranya adalah kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Ini semua bergantung pada pemanfaatan pengelolaan sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia maupun sumber daya alamnya.

#### **Prioritas Pelaksanaan**

Melihat kondisi Kabupaten Cilacap merupakan daerah terluas di Jawa Tengah dengan jumlah penduduk 1,8 juta, maka permasalahan selalu menghadang saat berupaya untuk memenuhi kebutuhan warganya melalui pelayanan masyarakat. Permasalahan tersebut antara lain :

1. Luasnya wilayah, transportasi, penyediaan sarpras tranportasi
2. Masih terdapatnya penduduk miskin yang cukup tinggi
3. Terbatasnya APBD
4. Pengembangan SDM masyarakat.

Sebagai Wakil Bupati, ia berusaha menjabarkan Tugas Pokoknya, selama satu semester pertama berkoordinasi dengan semua unsur pelaksana teknis, yakni para Kepala SKPD, dan bersilaturahmi dengan Anggota FORKOMPINDA serta unsur legislatif.

Unsur Pemerintah Daerah menurut UU Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, adalah Kepala Daerah dan DPRD. Oleh karena itu harus Beliau





sinergikan antara kedua lembaga tersebut dalam hal pelaksanaan pembangunan yang sama-sama menjadi pelayan masyarakat. Beliau menjadi Wakil Bupati karena dipilih oleh masyarakat, dalam melayani dan pergaulan sekarang tanpa pilih pilih karena sudah menjadi pelayan semua masyarakat, baik yang pada waktu itu memilih saya atau tidak. Demikian hal dengan para anggota legislatif senantiasa mensinkronkan program pembangunan bersama wakil rakyat melalui Pokok Pikiran dari Dewan.

Berdasarkan hasil inilah ia mencoba memberikan sumbangsuhnya kepada Bupati dengan berusaha mengimplementasikan Visi – Misi ke dalam Program Kegiatan Pembangunan, dengan **“Bangga mBangun Desa”**.

Menjawab tantangan dan permasalahan tadi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Untuk meningkatkan kondisi perekonomian mandiri. Misalnya, Pemerintah Kabupaten Cilacap diharapkan dapat mendirikan Perusda baru disamping mengoptimalkan usaha yang sudah ada. Pendirian Perusda ini yang kegiatannya memanfaatkan kondisi daerah kita yakni daerah industri, maka Perusda itu yang mengolah limbah industri, sehingga mempunyai dua efek sekaligus. Dari hasil usaha / laba Perusda itulah akan menambah sumber PAD untuk membiayai pembangunan dengan tidak menaikan pajak daerah yang bisa menambah beban masyarakat.

Guna meningkatkan ekonomi rakyat, setiap SKPD memetakan potensi wilayah serta berinovasi membuat terobosan baru. Kabupaten Cilacap memiliki potensi lahan pertanian yang luas didukung kondisi Pelabuhan Lautnya, maka memanfaatkan potensi ini untuk mewujudkan Cilacap sebagai pusat penggemukan sapi, misalnya.

**Penyediaan SDM**

Sadar bahwa pemenuhan kebutuhan masyarakat, harus dilaksanakan oleh sumber daya manusia aparatur yang **millennial, bahkan ASN yang mendunia.**



Namun kondisi ASN saat ini terbatas, terbatas kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu perlu pemetaan pegawai di setiap OPD perlu ditata ulang. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui diklat pegawai, Alhamdulillah tahun ini ada rekrutmen ASN dan Kabupaten Cilacap mendapatkan Formasi yang cukup banyak yaitu 678 formasi. Selain itu, mendatang perlu pembenahan birokrasi, SOT ditata kembali jangan sampai double fungsi, serta perlu pendekatan teknologi. Perlu diingat bahwa dalam melaksanakan tugas dinas kita jangan sampai terjebak pada kegiatan yang bersifat rutinitas belaka, membuat terobosan dengan berinovasi bahkan bisa mencontoh daerah lain yang telah maju, itu sekelumit contoh saja terangnya.

Mengingat keterbatasan anggaran, maka kita tempuh :

1. Perbanyak kegiatan inti.
2. Sederhanakan kegiatan pendukung.
3. Eliminir kegiatan rutin.
4. Efisiensi anggaran
5. Tingkatkan kinerja
6. Tingkatkan kesejahteraan masyarakat.



DOKUMENTASI KEGIATAN WAKIL BUPATI CILACAP



Silaturahmi Keluarga Besar Ikatan Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan (IKAPTK) Kabupaten Cilacap  
Selasa, 24 Juli 2018  
Griya Patra



Membuka acara pemilihan Duta Wisata Mas & Mbak Kabupaten Cilacap.  
"Saya berpesan bukan hanya yang juara yang bertugas mengenalkan potensi pariwisata yang ada di Cilacap, tapi semua kontestan turut serta baik budaya maupun pariwisata melalui media apa saja termasuk media sosial" #SAR



Membuka Sosialisasi Pengendalian Grafifikasi dan Pungli di Lingkungan RSUD Cilacap  
#MasSyamsulLaporRakyat



Menghadiri undangan panitia resepsionis dari anggota DPRD Bapak Rokhim S.Sos di Kel. Mertasinga dan Kel. Sidanegara. Membicarakan tentang apa itu resepsionis, unsur-unsur pemerintahan mengenai tupoksi dari unsur eksekutif dan legislatif dalam proses kelancaran pembangunan infrastruktur yang ada pada Kabupaten Cilacap #SAR



Membuka Kejurprov Catur dan Musyawarah Provinsi PERCASI Jawa Tengah Tahun 2018  
#MasSyamsulLaporRakyat



Peringatan HLN ke 23 Kabupaten Cilacap dengan tema "Lanjut Usia Sejahtera Masyarakat Bahagia" dimeriahkan dengan Senam Bersama, Jalan Sehat Mengelilingi Benteng Pendem, Serta Fashion Show Lansia  
#MasSyamsulLaporRakyat





# Dahsyatnya Pengaruh Medsos Dalam Kehidupan Perkawinan

Oleh : Fitri Siswi Prabawati, S.Psi.

**Bagi mereka yang telah berkeluarga, hendaknya berhati-hati dalam bermedia sosial. Mungkin saat awal berkenalan terutama dengan lawan jenis, tidak ada niatan untuk melakukan hal yang kurang baik. Namun keasyikan saat *chatting* ataupun ngobrol bisa berdampak buruk bagi hubungan suami isteri.**

**D**alam siklus kehidupan manusia komunikasi sangat dibutuhkan sehingga suatu hubungan dapat terbangun dengan baik. Jaman dahulu komunikasi antara manusia dilakukan dengan saling berbincang ataupun saling berkirim surat. Seiring bertambahnya waktu, perkembangan komunikasi di era sekarang sangat pesat, banyak tercipta alat komunikasi canggih antara lain *gadget* (tablet, *smartphone*).

Sekarang ini hampir semua manusia menggunakan *gadget*/ telepon pintar. Benda tersebut menjadi bagian tak terpisahkan bagi setiap orang. Selain untuk mendapatkan berita atau info terkini, melalui Hp orang bisa mengaktualisasi dirinya tanpa mengenal waktu. Setiap saat dia bisa memposting apa yang diinginkan dan apa yang sedang dilakukan. Akibat yang ditimbulkan bisa positif bisa juga negatif, tergantung bagaimana pemilik mampu mengendalikannya. Banyak aplikasi canggih pada *smartphone* yang mendukung munculnya berbagai macam media sosial. Melalui media sosial, kita bisa mendapatkan berbagai macam informasi dan bisa berinteraksi dengan banyak orang diseluruh penjuru dunia. Sangat menyenangkan bisa berkenalan dan berbincang dengan banyak orang melalui *chatting* maupun *video call*.

Bagi mereka yang telah berkeluarga, hendaknya berhati-hati dalam bermedia sosial. Mungkin saat awal berkenalan terutama dengan lawan jenis, tidak ada niatan untuk melakukan hal yang kurang baik. Namun keasyikan saat *chatting* ataupun ngobrol bisa berdampak buruk bagi hubungan suami isteri. Biasanya orang cenderung lupa waktu dan acuh terhadap lingkungan sekitar. Setiap saat orang selalu membaca isi hpnya. Bangun tidur, saat makan, saat dikantor, saat dirumah bersama keluarga bahkan saat akan tidur. Banyak suami atau isteri yang lebih banyak menghabiskan waktu untuk *chatting* dengan teman di media sosial dari pada berbincang dengan pasangannya.

Dari data perceraian PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap Tahun 2009 – tahun 2017, selain faktor ekonomi, hadirnya wanita/pria idaman lain (WIL/PIL) menjadi salah satu pencetus timbulnya permasalahan dalam rumah tangga yang berujung pada perceraian. Munculnya WIL/PIL karena obrolan yang intens melalui medsos. Keasyikan ngobrol yang dilakukan hampir



setiap hari (biasanya secara sembunyi-sembunyi dari pasangannya) membuat mereka terlena dan menemukan keasyikan baru dalam kehidupannya disaat ia merasakan sangat jenuh dengan pasangan resminya. Hal ini akan berpengaruh pada hubungan suami isteri. Ketertarikan yang kuat pada orang lain membuat hubungan dengan pasangan resminya terasa hambar dan membosankan. Suami atau isteri tidak tampak menarik lagi, komunikasipun menjadi terhambat sehingga keharmonisan keluarga menjadi terganggu.

Setiap rumah tangga pasti pernah mengalami permasalahan. Banyak hal yang menyebabkan munculnya permasalahan, bisa dari faktor luar keluarganya atau faktor dalam keluarganya seperti dari suami atau isteri. Permasalahan yang muncul seharusnya dicarikan jalan keluar oleh pasangan tersebut atau bisa meminta bantuan orang lain yang dianggap kompeten. Namun kebanyakan bagi suami atau isteri yang memiliki WIL/PIL, cenderung lebih suka untuk curhat ke teman dekat yang biasanya berlawanan jenis sehingga lama kelamaan timbul rasa ketergantungan yang disadari atau tidak akan berubah menjadi rasa ketertarikan dan kenyamanan sehingga sulit untuk melepaskan diri dari WIL/PIL. Kebersamaan dengan keluarga menjadi hal yang berjalan hanya sekedar rutinitas yang tanpa makna. Awalnya mungkin belum terasa begitu mengganggu, namun seiring berjalannya waktu, komunikasi juga menjadi kurang antara suami isteri.

Tidak ada larangan untuk menggunakan ponsel, dengan catatan kita harus pandai-pandai membatasi diri. Ada beberapa tips agar aman dalam bermedia sosial (sharingdisana.com):

## 1. Bersikap Bijaksana

Setiap hari banyak kejadian dan informasi yang bisa kita dapatkan dari media sosial. Gunakan ponsel sewajarnya dan seperlunya saja. Saat membuka ponsel, niatkan benar-benar hanya untuk mencari informasi atau berita yang kita butuhkan. Suami/isteri yang melihat pasangannya lebih banyak menghabiskan waktu dengan smartphonenya, akan merasa enggan untuk melakukan interaksi dengan pasangannya atau sebaliknya, bisa juga hal tersebut menjadi memicu pertengkaran antar suami isteri karena merasa kurang dihargai oleh

pasangannya. Selain itu, jangan merahasiakan isi ponsel dari pasangan. Saling berbagi password untuk meminimalisir timbulnya kecurigaan yang memicu terjadinya pertengkaran. Selain itu, pasangan bisa memantau dan saling mengingatkan jika suatu waktu ada yang melewati batas.

## 2. Tetapkan aturan dalam penggunaan ponsel dalam keluarga.

Antara suami isteri dan juga anak-anak, perlu menetapkan aturan yang harus dipatuhi terkait dengan penggunaan ponsel. Misalnya yang sedang digalakkan saat ini adalah program 18 – 21 yang artinya pada pukul 18.00 sampai dengan 21.00 wib, semua anggota keluarga tidak diperbolehkan membuka atau membaca ponselnya terkecuali ada hal penting. Pada waktu tersebut, biasanya seluruh anggota keluarga berkumpul dan juga waktu belajar bagi anak-anak. Orang tua harus berkomitmen dan dapat memberikan contoh dalam mentaati aturan tersebut.

## 3. Hindari menggunakan Jalur Pribadi

Saat *chatting* kita bisa ngobrol dengan bebas dengan orang lain tanpa diketahui pasangan kita. Selain *chatting*, sekarang ini kita juga bisa ngobrol dengan menggunakan *video call*, sehingga seolah-olah kita sedang berhadapan dengan lawan bicara kita. Jika kita tidak memiliki prinsip dan komitmen terhadap diri sendiri, hal tersebut dapat mengancam keharmonisan keluarga. Saat ini banyak media sosial yang menggunakan group dalam melakukan percakapan. Misalnya group di *whatsapp*. Hindari *chatting* dengan menggunakan jalur pribadi dengan lawan jenis, kecuali jika ada hal/ pekerjaan yang sifatnya rahasia.

## 4. Hindari berbagi info yang berlebihan.

Adanya *smartphone* membuat banyak orang memiliki kebiasaan baru sekarang ini; membaca berita, mengecek medsos, mengupdate status, mengupload kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Batasi dalam berbagi informasi melalui medsos. Hal-hal yang bersifat privasi lebih baik hanya untuk diketahui oleh anggota keluarga saja.







# ANALIS KEPEGAWAIAN

## *Pilihan Karir Bagi PNS di Ranah Manajemen dan Pengembangan Sistem Manajemen PNS*

Oleh : Hesti Astria Dewi, S.Psi., ME

**A**nalisis Kepegawaian merupakan salah satu jabatan fungsional dalam rumpun manajemen, selain jabatan fungsional Assesor SDM dan Auditor Kepegawaian, dengan Badan Kepegawaian Negara sebagai Instansi Pembina. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/36/M.PAN/11/2006 sebagaimana diubah melalui Nomor PER/14/M.PAN/6/2008 menjabarkan Jabatan Analis Kepegawaian adalah jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan manajemen PNS dan pengembangan sistem manajemen PNS.

Pengertian Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Terdiri dari : Formasi dan Pengadaan, Mutasi, Diklat, Gaji, Tunjangan dan Kesejahteraan, Ketatausahaan Kepegawaian, Disiplin dan Pengendalian Kepegawaian, dan Pemberhentian.

Pengembangan Sistem Manajemen PNS adalah kebijakan manajemen PNS mencakup norma, standar, prosedur mengenai sistem pengadaan kepegawaian, sistem mutasi, sistem ketatausahaan kepegawaian dan sistem gaji, tunjangan dan kesejahteraan. Mencakup Pengembangan Sistem Pengadaan Kepegawaian, Pengembangan Sistem Mutasi, Pengembangan Sistem Kesejahteraan, dan Pengembangan Sistem Ketatausahaan Kepegawaian.

Dari uraian di atas sedikit banyak kita mendapat gambaran tentang jabatan fungsional Analis Kepegawaian, lalu apa yang membedakan Analis Kepegawaian dengan pengelola kepegawaian atau jabatan lainnya? Artikel singkat ini ditulis untuk memudahkan para pembaca untuk memahami lebih dalam tentang jabatan fungsional Analis Kepegawaian. Jabatan fungsional Analis Kepegawaian merupakan jabatan karir. Berbeda dari administrasi dan jabatan pimpinan tinggi, pejabat fungsional Analis Kepegawaian bisa menentukan pengembangan karirnya sendiri, yaitu dengan mengumpulkan angka kredit dari setiap butir kegiatan yang telah dilaksanakan. Dengan memenuhi jumlah angka kredit kumulatif yang disyaratkan,





maka seorang pejabat Analis Kepegawaian berhak naik jabatan secepatnya satu tahun sejak SK jabatan terakhir, dan dapat naik pangkat satu tingkat lebih tinggi secepatnya dua tahun sejak SK pangkat terakhir, hal ini tentunya berbeda dengan kenaikan pangkat regular yang berjangka waktu setiap 4 (empat) tahun.

Peraturan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2015 mengatur butir kegiatan dan angka kredit Analis Kepegawaian baik jenjang terampil ataupun ahli, sebagai pedoman bagi Analis Kepegawaian dalam melaksanakan tugas dan mengajukan usul penilaian angka kredit yang menjadi syarat untuk mengajukan kenaikan jabatan dan atau pangkat. Setiap Tahun Analis Kepegawaian diwajibkan menyusun daftar usul penetapan angka kredit, unuk menilaikan kinerja selama satu tahun, dengan masa penilaian terbagi dalam 2 (dua) periode yaitu masa penilaian Januari s.d Juni, dan Juli s.d. Desember. Penilaian Angka Kredit dilakukan oleh Tim Penilai Angka Kredit yang bertugas menilai kegiatan yang telah dilaksanakan dan ditetapkan oleh pejabat berwenang. Kabupaten Cilacap sendiri belum mempunyai Tim Penilai Angka Kredit sehingga pengajuan penilaian angka kredit harus dinilai kepada Tim Penilai di BKN Kantor Regional I Yogyakarta, sementara untuk penilaian angka kredit untuk kenaikan pangkat pertama dalam jabatan dinilai dan ditetapkan di BKN Pusat, Jakarta.

Analis Kepegawaian dibedakan menjadi Analis Kepegawaian Ahli yang dalam pelaksanaan pekerjaannya didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan metodologi, dan teknik analisis tertentu, dan Analis Kepegawaian Keterampilan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mempergunakan prosedur dan teknik kerja tertentu. Analis Kepegawaian sebagaimana jabatan fungsional lainnya juga berhak menerima tunjangan jabatan sesuai dengan jenjangnya berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2013, dan Peraturan Bersama BKN Nomor 39 Tahun 2009. Keistimewaan-keistimewaan Jabatan Fungsional seperti yang telah disampaikan sebelumnya, hendaknya bisa membuka wacana bagi PNS lain, khususnya pelaksana untuk dapat meniti jenjang karir sebagai pejabat fungsional, karena disamping peluang karir yang lebih pasti dan cerah, PNS dengan jabatan fungsional akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan sistem merit yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar sesuai amanah Undang-Undang ASN No 5 Tahun 2014.

## Jenjang Jabatan Analis Kepegawaian, Pangkat Gol. Ruang, Angka Kredit, Tunjangan, BUP

NO	Jenjang jabatan	Pangkat /Gol. Ruang	Angka Kredit	Tunjangan	BUP
<b>Analisis Kepegawaian Terampil</b>					
1	Analis Kepegawaian Pelaksana/ Terampil	Pengatur, II/c	60	Rp. 330.000,00	58 Th
		Pengatur Tk.I, II/d	80		
2	Analis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan/ Mahir	Penata Muda, III/a	100	Rp. 420.000,00	58 Th
		Penata Muda Tk.I, III/b	150		
3	Analis Kepegawaian Penyelia	Penata, III/c	200	Rp. 600.000,00	58 Th
		Penata Tk.I, III/d	300		
<b>Analisis Kepegawaian Ahli</b>					
1	Analis Kepegawaian Pertama/Ahli Pertama	Penata Muda, III/a	100	Rp. 480.000,00	58 Th
		Penata Muda Tk.I, III/b	150		
2	Analis Kepegawaian Muda/ Ahli Muda	Penata, III/c	200	Rp. 840.000,00	58 Th
		Penata Tk.I, III/d	300		
3	Analis Kepegawaian Madya/Ahli Madya	Pembina, IV/a	400	Rp. 1.080.000,00	60 Th
		Pembina Tk.I, IV/b	550		
		Pembina Utama Muda, IV/c	700		

Pengangkatan dalam jabatan fungsional Analis Kepegawaian terdiri dari pengangkatan pertama dari formasi CPNS dengan persyaratan, perpindahan dari jabatan lain, dan penyesuaian/*inpassing*.

**PNS yang diangkat pertama kali dalam jabatan fungsional Analis Kepegawaian harus memenuhi syarat:**

### A. Analis Kepegawaian Terampil:

- Berijazah paling rendah Diploma III (D-III): Ilmu Kepegawaian, Ilmu Ekonomi Manajemen SDM, Ilmu Manajemen Administrasi, Ilmu Administrasi Perkantoran, dan Ilmu Kesekretariatan;
- Pangkat paling rendah Pengatur, golongan ruang II/c;



3. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
  4. Telah mengikuti dan lulus Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keterampilan.
- B. Analisis Kepegawaian Ahli :**
1. Berijazah paling rendah S1/D.IV: Ilmu Kepegawaian, Ilmu Manajemen, Ilmu Politik, Ilmu Administrasi Negara, Ilmu Administrasi Publik, Ilmu Hukum, Ilmu Pemerintahan, Ilmu Sosial Politik, Ilmu Kebijakan Publik, Ilmu Ekonomi Manajemen SDM, dan Ilmu Sosiologi.
  2. Pangkat paling rendah Penata Muda golongan ruang III/a;
  3. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
  4. Telah mengikuti dan lulus Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian.
- ❖ **Persyaratan melalui perpindahan dari jabatan lain, harus memenuhi persyaratan :**
- 1) Memenuhi syarat sebagaimana ketentuan pada pengangkatan pertama kali;
  - 2) Memiliki pengalaman dalam kegiatan manajemen PNS dan pengembangan sistem manajemen PNS paling singkat 2 (dua) tahun;
  - 3) Usia paling tinggi 5 (lima) tahun sebelum mencapai usia pensiun dari jabatan terakhir yang didudukinya;
  - 4) Setiap unsur penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan pekerjaan dalam DP3/SKP paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- ❖ **Mekanisme terakhir pengangkatan dalam jabatan fungsional yaitu melalui *inpassing/ penyesuaian*.** Perka BKN No 12 Tahun 2017 menjelaskan tata cara pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian dengan persyaratan sebagai berikut:
- a. Jabatan Analisis Kepegawaian Kategori Keterampilan:**
1. Berijazah paling rendah SLTA atau yang sederajat;
  2. Pangkat/golruang paling rendah Pengatur II/ c;
  3. Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang manajemen PNS dan pengembangan sistem manajemen PNS paling kurang 2 (dua) tahun;
  4. Mengikuti dan lulus uji kompetensi di bidang manajemen PNS dan pengembangan sistem manajemen PNS;
  5. Nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam I (satu) tahun terakhir; dan
  6. Usia paling tinggi: 3 (tiga) tahun sebelum BUP bagi pejabat Pelaksana & 2 (dua) tahun sebelum BUP pejabat Administrator dan pejabat Pengawas.
- b. Jabatan Analisis Kepegawaian Kategori Keahlian :**
1. Berijazah paling rendah S1/D.IV
  2. Pangkat/gol.ruang paling rendah Penata Muda, III/a;
  3. Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang manajemen PNS dan pengembangan sistem manajemen PNS paling kurang 2 (dua) tahun;
  4. Mengikuti dan lulus uji kompetensi;
  5. Nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
  6. Usia paling tinggi: 3 (tiga) tahun sebelum BUP bagi pejabat Pelaksana, 2 (dua) tahun sebelum BUP bagi pejabat Administrator dan pejabat Pengawas, dan 1 (satu) tahun sebelum BUP bagi pejabat Administrator yang akan menduduki Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian Ahli Madya, dan 1 (satu) tahun sebelum BUP bagi Pejabat Pimpinan Tinggi.
- PNS yang akan diangkat dalam jabatan Analisis Kepegawaian melalui penyesuaian harus mengikuti dan lulus Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian, dan uji kompetensi yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara. Uji kompetensi dilaksanakan dengan metode *Computer Assisted Test (CAT)* yang meliputi: Tes Kompetensi Dasar dengan materi *Intelligence Quotient*, Kepribadian, Pengetahuan Kepegawaian, dan Tes Kompetensi Bidang terdiri dari ujian tertulis dan wawancara. Penilaian uji kompetensi terdiri dari 40% hasil tes kompetensi dasar dan 60% hasil tes kompetensi bidang. Pelaksanaan penyesuaian/*inpassing* jabatan ini selambatnya dilaksanakan sampai dengan 31 Desember 2018. Keterangan lebih lengkap mengenai *inpassing/penyesuaian* dalam Jabatan Analisis Kepegawaian dapat dibaca dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2017.
- Undang-Undang ASN No 5 Tahun 2015 ditetapkan salah satunya dengan menimbang bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kabupaten Cilacap sejauh ini baru memiliki 2 (dua) orang Analisis Kepegawaian dengan Jenjang Analisis Kepegawaian Ahli Muda, jumlah ini tentunya masih belum mencukupi dengan kebutuhan daerah, Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian mengemban tugas dan tanggung jawab yang cukup signifikan dalam pelaksanaan manajemen dan pengembangan sistem manajemen PNS, diperlukan skill dan kompetensi yang harus terus ditingkatkan mengikuti perubahan kebutuhan organisasi dan regulasi yang ada, selain itu Analisis Kepegawaian juga diharapkan mampu lebih banyak melaksanakan kegiatan pengembangan sistem manajemen PNS, melakukan inovasi dan karya-karya terbaru dalam Kepegawaian.





## KEMERIAHAN HUT RI KE-73 TINGKAT KAB. CILACAP

CILACAP - Jum'at (17/8/2018), bertempat di Alun Alun Kabupaten Cilacap Upacara Pengibaran Bendera Kebangsaan Sang Merah Putih dan Detik-Detik Proklamasi Ulang Tahun Kemerdekaan Republik Indonesia ke – 73 tingkat Kabupaten Cilacap digelar. Upacara yang dihardiri oleh Wakil Bupati Cilacap Syamsul Aulia Rachman, Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap Farid Ma'rif, unsur Forkopimda Cilacap, pengurus Tim Penggerak PKK Kabupaten Cilacap, pejabat di lingkungan Setda, serta Kepala dan perwakilan OPD dipimpin langsung oleh Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji.

Melalui sambutan Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo yang dibacakan langsung oleh Bupati Cilacap menyeru kepada seluruh



masyarakat Jawa Tengah untuk terus berhimpun dalam sumbangan pemikiran serta gagasan kreatif guna diwakafkan bagi bangsa. Selain itu Gubernur juga mengajak masyarakat untuk meningkatkan rasa empati, sikap peduli dan saling berbagi, khususnya menyikapi bencana yang menimpa masyarakat Lombok dan sekitarnya. Rasa empati juga diperlukan mengingat kemiskinan yang dialami sebagian masyarakat menjadi PR bersama.

“Hari ini saya juga mengajak, ayo ambil bagian memberikan peran untuk kemajuan bangsa dan negara. Mari bergotong royong membangun bangsa dan memperkuat negara. Sebab, kerja kita adalah prestasi

bangsa”, ujar Bupati dalam membacakan sambutan Gubernur.

Selain Upacara Pengibaran Bendera Kebangsaan Sang Merah Putih dan Detik-Detik Proklamasi Pemerintah Kabupaten Cilacap menggelar berbagai macam kegiatan dalam rangka menyambut peringatan Hari Ulang Tahun (HUT) Kemerdekaan Republik Indonesia (RI) ke-73. Senin (13/8/2018), atau empat hari sebelum perayaan HUT RI ke-73 Pemerintah Kabupaten Cilacap menggelar kegiatan gerak jalan cepat beregu yang diikuti sebanyak 146 tim putra dan putri dengan peserta yagn terdiri dari dinas/instansi jajaran Pemkab Cilacap, instansi vertikal, BUMN/BUMD, serta organisasi kemasyarakatan. Peserta menempuh rute sekitar 5 kilometer, mulai dari Jl. S. Parman, Jl. Gatot Subroto, Jl. Perintis Kemerdekaan, Jl. Setia Budi, dan finish di Stadion Wijayakusuma Cilacap.

Masih dalam rangka memeriahkan HUT RI ke 73 Pemerintah Kabupaten Cilacap menggelar Karnaval Pembangunan Mobil Hias. Kegiatan yang dilaksanakan pada hari senin (20/8/2018) ini diikuti sebanyak 185 kendaraan dan ribuan peserta yang terdiri dari dinas, instansi vertikal, BUMN/BUMD, perusahaan swasta, LSM, dan masyarakat umum. Start dari Jl. Setia Budi Kelurahan Kebonmanis, Cilacap Utara. Selanjutnya menyusuri Jl. Perintis Kemerdekaan – Jl. Gatot Subroto, Jl. S. Parman, dan finish di Lapangan Eks Batalyon 405 Jl. Jenderal Sudirman Cilacap.

Diungkapkan oleh Ketua Umum Panitia HUT ke – 73 Republik Indonesia tingkat Kabupaten Cilacap, Tri Komara Sidhy Wijayanto bahwa Karnaval Mobil Hias menjadi agenda rutin dalam merayakan Hari Kemerdekaan di Kabupaten Cilacap. “Kegiatan ini bertujuan memberikan hiburan kepada masyarakat, sekaligus mempromosikan keberhasilan pembangunan yang diraih Pemkab Cilacap di berbagai bidang”, jelasnya.

Dan masih banyak lagi rangkaian kegiatan HUT ke – 73 Kemerdekaan RI Kabupaten Cilacap Tahun 2018 yang telah diselenggarakan dengan lancar dan meriah. Mulai dari pertandingan-pertandingan olah raga, panggung hiburan masyarakat yang pada kesempatan kali ini mengundang artis ibukota Nella Kharisma, Panjat pinang, wayang kulit, Lomba layang-layang, ketoprak, Open BMX TASCO hingga gelaran wayang golek pasundan. (gatot)



## KEPALA DISKOMINFO DAN DINAS PSDA RESMI DILANTIK



**CILACAP** - Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Cilacap, Drs. M. Wijaya, M.M dan Sekretaris Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Cilacap, Saeful Hidayat, S.IP.,S.T.,M.M. resmi menduduki jabatan Kepala Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Cilacap dan Kepala Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Cilacap setelah mengikuti beberapa tahapan Seleksi Terbuka Jabatan (JPT) Pratama. Pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan dilaksanakan di Ruang Prashanda, Pendopo Wijayakusuma Cilacap oleh Bupati Cilacap, Tatto Suwanto Pamuji. Pelantikan dihadiri Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap, Drs. Farid Ma'ruf, M.M, Kepala OPD, jajaran Setda Cilacap, Camat dan tamu undangan lainnya. (Rabu, 15/8/2018).

Bupati Cilacap, Tatto Suwanto Pamuji meminta kepada pejabat terlantik agar bekerja keras dan bekerja dengan baik. Nantinya masyarakat yang akan menilai apakah yang bersangkutan layak menduduki jabatan atau tidak. Pejabat terlantik harus memiliki komitmen tinggi dalam melaksanakan tugasnya, bahkan Bupati Cilacap secara tegas akan meminta pejabatnya mundur dari jabatannya apabila tidak dapat menjalankan tugasnya.

Tantangan Dinas Komunikasi dan Informatika ke depan akan dibuatnya Mal Pelayanan untuk melayani semua perizinan informasi dan mempermudah pelayanan kepada masyarakat. Bupati Cilacap menyampaikan bahwa hal tersebut sudah dipersiapkan dan harus bisa selesai. Semua informasi akan disajikan disana.

Tugas berat yang menanti Dinas Pengelolaan

**Tantangan Dinas Komunikasi dan Informatika ke depan akan dibuatnya Mal Pelayanan untuk melayani semua perizinan informasi dan mempermudah pelayanan kepada masyarakat.**

Sumber Daya Air diantaranya mendukung swasembada pangan. Permasalahan dibidang pertanian adalah air. Menyikapi permasalahan tersebut, Bupati Cilacap meminta agar Kepala Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dapat melakukan tata kelola irigasi yang bagus agar petani tidak akan kekurangan air dan bisa panen supaya tetap surplus.

Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika mengatakan siap melaksanakan tantangan terutama penyediaan mall pelayanan.

"Wilayah Cilacap ini paling luas di Jawa Tengah, dan untuk mempermudah pelayanan perizinan memang harus ada satu tempat khusus. Mulai dari pelayanan perizinan, pembuatan SIM, Paspor, dan lainnya. Ke depan untuk mempermudah pelayanan juga akan ada aplikasi pendaftaran yang memanfaatkan teknologi modern dan ditempatkan di satu tempat," ujarnya.

Kepala Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air juga mengatakan kesanggupannya untuk mendukung swasembada pangan.

"PSDA mendukung program Pemerintah dalam program kedaulatan pangan, tugas kami memastikan peningkatan produksi," ujarnya. (ovi)



## PENYULUH PERTANIAN GARDA TERDEPAN DALAM PEMBANGUNAN BIDANG PERTANIAN DI KABUPATEN CILACAP



hal tersebut maka pada pengangkatan CPNS penyuluh pertanian menjadi PNS ini saudara mengemban tugas mulia untuk menjaga Kabupaten Cilacap lebih sejahtera melalui dukungan keberhasilan dalam sektor pertanian melalui peningkatan kualitas kinerja, loyalitas kepada pimpinan dan penegakan disiplin dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan undang-undang no 5 tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah no 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS sebagai prinsip dasar dalam bekerja selaku pegawai negeri sipil, menjadi tantangan baru bagi saudara untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Maka dari itu jangan pernah bermimpi bahwa kerja itu enak saja, karena semua tugas akan terukur dan diharapkan dapat dipertanggung

**CILACAP** - Senin, 16 Juli 2018 bertempat di Aula Dinas Pertanian Kabupaten Cilacap, Bupati Cilacap H. Tatto Suwanto Pamuji mengambil sumpah / janji PNS dan menyerahkan SK pengangkatan CPNS menjadi PNS kepada CPNS Penyuluh Pertanian Pemerintah Kabupaten Cilacap dengan sejumlah 43 orang dengan TMT PNS tanggal 1 Juni 2018, berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS.

Penyerahan SK pengangkatan CPNS menjadi PNS dilanjutkan pengambilan sumpah / janji PNS bagi PNS penyuluh pertanian sejumlah 43 orang.

Pada sambutan Bupati, beliau menyampaikan CPNS dari tenaga harian lepas tenaga bantu penyuluh pertanian dengan diserahkan SK ini maka status kepegawaian yang dulu CPNS menjadi PNS sepenuhnya, dengan hal ini apabila kita melihat kembali pada tahun 2017 yang lalu Pemerintah RI mengeluarkan kebijakan pengangkatan CPNS dari tenaga harian lepas tenaga bantu penyuluh pertanian dalam rangka mewujudkan Nawacita dan mendukung RPJMN, dimana sektor pertanian adalah salah satu pendukung utama pembangunan Indonesia. Perlu diketahui bersama bahwa dalam RPJMD Kabupaten Cilacap tahun 2017-2022 salah satu misi utamanya adalah peningkatan perekonomian pertanian, sehingga begitu besar peran penyuluh pertanian dalam membantu terwujudnya misi tersebut. Dengan mengingat betapa pentingnya



jawabkan secara akuntabel dengan dukungan komitmen pemerintah dalam standar kompetensi yang tepat berdasarkan manajemen ASN dengan sistem merit. Maka dari itu dalam pelaksanaan sumpah/janji PNS ini sebagai pembinaan PNS dalam melaksanakan tugas serta kesanggupan terhadap Tuhan YME untuk bermental baik, bermartabat, berwibawa, berdaya dan berhasil guna serta sadar akan tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dengan sebaik-baiknya.

Turut hadir pada acara Sekretaris Daerah, Kepala OPD dan seluruh peserta Sumpah/Janji PNS. (*tangguh*)



## PENYERAHAN SK PENSIUN TMT 1 September dan 1 Oktober 2018

**Cilacap** - Penyerahan SK Pensiun PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap TMT 1 September dan 1 Oktober 2018 dilaksanakan pada Rabu, 18 Agustus 2018 di Aula BKPPD Kabupaten Cilacap. Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap, Drs. Farid Ma'ruf, S.T., M.M. didampingi oleh Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Drs. Heroe Harjanto, M.M., menyerahkan 111 SK Pensiun PNS yang telah diterbitkan oleh BKN, terdiri atas 85 PNS Golongan IV, 14 PNS Golongan III, dan 12 PNS Golongan II.

Acara penyerahan ini merupakan bentuk penghargaan dan ucapan terima kasih dari Pemerintah Kabupaten Cilacap kepada para PNS yang akan memasuki masa purna tugas, serta suatu bentuk komitmen pemerintah dalam hal pemberian layanan penatausahaan kepegawaian tanpa dipungut biaya. Menurut Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap, agenda pemberian SK Pensiun tersebut memiliki maksud dan tujuan untuk memberikan apresiasi kepada ASN yang memasuki purna tugas dan juga memberikan pengetahuan terkait berbagai tatacara untuk mendapatkan layanan ketaspenan.

Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap dalam sambutan pengarahannya mengapresiasi pelaksanaan kegiatan penyerahan SK Pensiun sebagai wujud perhatian dan penghargaan bagi PNS yang memasuki masa purna tugas. Kegiatan ini perlu dipertahankan dan semakin ditingkatkan, penghormatan bagi PNS yang purna tugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat (datang tampak muka, pergi tampak punggung). Pemerintah Kabupaten Cilacap bangga atas prestasi, dedikasi dan pengabdian para PNS purna tugas selama mengabdikan kepada Pemerintah Daerah Cilacap, tidak ada catatan pelanggaran atas disiplin dan peraturan perundang-undangan serta sengketa dan permasalahan dengan pihak lain. Pemerintah Kabupaten Cilacap

merasa kehilangan sumber daya manusia yang handal di bidangnya, semoga pengabdiannya mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT Tuhan Yang Maha Kuasa. Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap menyampaikan juga ucapan selamat menjalani masa pensiun dan kembali menjadi bagian dari masyarakat, agar dipersiapkan kesehatan, mental serta ekonomi dalam menghadapi masa pensiun. Semoga senantiasa diberikan kesehatan, panjang umur dan keberkahan usia. Semoga masa pensiun tidak menjadi penghalang dalam berkarya dan masa pensiun semua menjadi masa pensiun yang berkualitas. Beliau juga berpesan agar tetap semangat berkarya dan melakukan pengabdian di lingkungan masing-masing dengan ikhlas dengan senantiasa menjaga nama baik serta kehormatan diri, keluarga dan pemerintah tempat bertugas.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pemberhentian PNS dengan hak pensiun atau tanpa hak pensiun selain karena tewas, meninggal dunia, cacat karena dinas, atau mencapai BUP (Batas Usia Pensiun) di lingkungan instansi pusat dan instansi daerah yang menduduki jabatan selain JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) Utama, Madya, atau JF (Jabatan Fungsional) ahli utama ditetapkan oleh PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) masing-masing berdasarkan pertimbangan teknis dari BKN. (*wasis*)







## BUPATI CILACAP LANTIK 366 KEPALA SEKOLAH

**CILACAP** – Sebanyak 366 Kepala Sekolah SD dan SMP dilantik dan diambil sumpahnya oleh Bupati Cilacap, Tatto Suwanto Pamuji. Pelantikan dan pengambilan sumpah dilaksanakan Kamis, (30/08/2018) di Pendopo Wijayakusuma Sakti.

Rotasi dan promosi jabatan ini telah dilakukan sesuai mekanisme dan aturan yang berlaku. Menurut bupati, peran kepala sekolah sangat penting untuk memajukan sekolah. Hal ini akan berdampak terhadap kemajuan pendidikan di Kabupaten Cilacap. Dalam sambutannya, Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji mengucapkan selamat kepada terlanik, namun harus diimbangi dengan tanggung jawab yang tinggi.

“Saya berharap, kepala sekolah memberi teladan dengan bekerja optimal. Terlebih saat ini jabatan kepala sekolah hanya dibatasi maksimal dua periode”, kata Bupati.

Dijelaskan, kebijakan ini dikeluarkan agar terjadi regenerasi kepala sekolah. Bagi yang baru menjabat satu periode bisa menambah masa jabatannya apabila memenuhi persyaratan khusus. Antara lain berprestasi selama menjabat, dan bersedia ditempatkan di sekolah yang akreditasinya lebih rendah.

Bupati menegaskan, jabatan kepala sekolah dibatasi dua periode untuk mengevaluasi kinerja para kepala sekolah. Mengajar mengandalkan kepintaran. Mendidik sampai tuntas atau pendidikan yang mempunyai karakter.

Sementara Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Cilacap, Warsono menjelaskan, rotasi merupakan dinamika dalam suatu organisasi. Tujuannya untuk meningkatkan

potensi kepala sekolah dalam mengembangkan sistem pendidikan dan pembelajaran di sekolah masing-masing. “Juga untuk penyegaran, sesuai kebutuhan organisasi. Teman-teman yang dimutasi dan promosi ke manapun, itu tugas mulia. Jalankan dengan sebaik mungkin, buktikan kita bekerja untuk masyarakat,” katanya.

Warsono menambahkan, terkait adanya fenomena perubahan sifat anak sekarang dengan anak dulu itu merupakan tantangan.

“Digitalisasi saat ini pengaruhnya sangat luar biasa. Kalau kita dulu



cukup dengan dibelikan sepatu baru. Namun sekarang tidak. Anak sekarang minta dibekali HP, gadget, di mana kita melihat Eropa tinggal klik,” katanya.

Maka dari itu, guru atau orangtua harus selalu melakukan pendampingan terhadap perkembangan anak-anak karena mereka masih dalam masa pertumbuhan. (ipan)





18<sup>th</sup> ASIAN GAMES

Jakarta  
Palembang  
2018

# TEKNOLOGI CANGGIH ASIAN GAMES 2018

Oleh : Irpan Setiawan, S.Kom.

Asian Games 2018 sudah resmi di mulai. Dibalik meriahnya pembukaan dan penutupan Asian Games 2018 yang lalu, ternyata banyak pihak yang kagum dan dibuat terpesona dengan berbagai atraksi dan perpaduan teknologi, seni budaya dan kembang api super meriah.

Nah, kalau penasaran, teknologi apa saja yang digunakan untuk mendukung kelancaran acara Asian Games 2018, wajib banget baca artikel ini *guys!*

## Teknologi Canggih di Asian Games 2018

Ada banyak teknologi canggih yang disiapkan pemerintah Indonesia untuk mendukung kelancaran dan kenyamanan semua pihak yang terlibat dalam Asian Games 2018. Berikut teknologi canggih yang digunakan selama Asian Games 2018:



### 1. Internet 5G

Teknologi 5G untuk Asian Games 2018 dipersiapkan secara khusus oleh Telkomsel. Kecepatan internet 5G ini dikabarkan bisa tembus hingga 16GB/detik! Teknologi 5G ini berfungsi untuk menampilkan siaran langsung pertandingan Asian Games yang sedang berlangsung. Ada 175 titik yang tersebar untuk koneksi 5G ini agar bisa dirasakan oleh masyarakat.

Denny Abidin, GM Corporate Communications Telkomsel menyampaikan untuk mendukung perhelatan tersebut, perusahaan akan membangun BTS (Base Transceiver Station) baru dan mengoptimalkan jaringan sekitar venue. Perusahaan juga menghadirkan infrastruktur untuk mendukung siaran pertandingan ke seluruh dunia. Perusahaan juga akan membuat Stadion Gelora Bung Karno dan Gelora Jakabaring Palembang sebagai digital hub yang menjadikan Jakarta dan Palembang sebagai magnet turnamen olahraga, event hiburan dan pariwisata.



### 2. Bus Tanpa Pengemudi

Bus bernama Navya ini dibawa langsung dari Perancis untuk membuktikan kekuatan 5G telkomsel. Bus tanpa pengemudi ini bisa membawa hingga kurang lebih 15 orang dalam sekali perjalanan dan tidak membutuhkan pengemudi/supir untuk berjalan.

Mengutip situs resmi Navya, ada beberapa hal menarik yang berada di jeroan bus itu. Seperti fitur navigasi dan keselamatan yang telah menggunakan sistem pendeteksi aktif, sensor Lidar, kamera 360, GPS RTK, IMU, dan Odometri.

Bus Navya menggunakan *Multi-Sensor-Cutting-Edge* yang paling canggih dari negara asalnya, Prancis. Desain kompak dan sederhana membuat sensor tersebut bisa berkerja secara aktif serta efektif dalam memahami dan memvisualisasikan lingkungan sekitar. Sensor tersebut terhubung dengan komputer yang berfungsi sebagai otak mobil. Berbagai kamera serta fitur pengontrol juga tersemat seperti *odometry* yang berfungsi mengatur roda (kecepatan dan berbelok).

Navya diperkuat dengan baterai listrik *lithium LiFePO4* berkapasitas 33 kWh yang tahan digunakan selama 9 jam. Dengan temperatur 0 sampai 40 derajat celsius dan muatan listrik 3.6 kW, pengisian baterai mobil membutuhkan waktu 8 jam (dari 0 hingga 90 persen).

Navya dirancang khusus sebagai kendaraan angkut transit bagi kota yang padat kendaraan. Sehingga dengan motor elektrik 15 KW, kecepatan maksimum Navya adalah 25 km/jam.





### 3. CCTV Berkualitas 7K

CCTV telah dipasang hampir di setiap sudut Kota Jakarta - Palembang dan juga di semua venue pertandingan Asian Games 2018. Pemasangan CCTV ini berguna untuk mendeteksi tindakan kejahatan seperti terorisme yang mungkin terjadi saat perhelatan Asian Games 2018 berlangsung. Hebatnya lagi, CCTV yang digunakan beresolusi 7K dan dilengkapi fitur *face Recognition*.

Kamera ini bisa fokus ke semua wajah masing-masing orang, bahkan di antara ribuan manusia yang pasti memadati Stadion Utama Gelora Bung Karno. Sehingga ketika ada aktivitas mencurigakan atau kejahatan bisa langsung terdeteksi.

Sistem ini juga tersambung langsung dengan *data base* dari Detasemen Khusus 88 (Densus). Sehingga, jika ada teroris kemudian kamera akan mencocokkannya, jika cocok maka alarmnya akan berbunyi.



### 4. Kamera Hawk Eye

Di dalam pertandingan bulutangkis Asian Games 2018, ternyata ada sebuah teknologi canggih bernama kamera *hawk eye* atau 'mata elang' kurang lebih sebanyak 45 buah yang bertujuan untuk membantu wasit dan hakim garis melihat lintasan *shuttlecock* dari berbagai sudut. Teknologi *hawk eye* ini memungkinkan wasit melihat tayangan ulang jatuhnya jika keputusan hakim garis dan wasit diragukan pemain.

Achmad Budiarto, Sekretaris Jendral PBSI, mengatakan teknologi *hawk eye* atau mata elang di TV Court akan ada di siaran televisi pada gelaran Asian Games 2018 kali ini. *Hawk eye* ini menggunakan kamera berkecepatan tinggi atau *high frame rate cameras*. Teknologi ini bekerja menggunakan banyak kamera berkemampuan tinggi dan biasanya diletakkan di bawah atap stadion untuk melacak bola dari dari sudut pandang yang berbeda. Video yang dihasilkan dari kamera ini kemudian akan dikombinasikan untuk membuat representasi tiga dimensi dari lintasan bola.

Menurut Sekretaris jendral PBSI, teknologi ini ada karena pembiayaan yang dilakukan patungan antara Konfederasi Bulu Tangkis Asia (BAC) dan pihak lainnya, dikarenakan biaya untuk teknologi *hawk eye* sendiri terbilang cukup mahal. Biaya satu lapangan yang menggunakan teknologi *hawk eye* saja senilai Rp 87 juta per harinya. Sedangkan rencananya, ada dua lapangan yang dilengkapi dengan teknologi canggih ini, itu berarti dua lapangan dalam sehari sudah menghabiskan Rp 174 juta per hari nya.



### 5. Asian Games Information System (AGIS)

AGIS akan berupa integrasi informasi dari jadwal pertandingan, tempat, hasil pertandingan, rekor terbaru, profil atlet, transportasi dan data-data vital lainnya, sehingga penonton dapat mendapatkan informasi mengenai pertandingan terkini atau informasi lainnya seputar Asian Games secara akurat dan cepat. Integrasi akan dilakukan baik dari *venue-venue* olahraga atau *venue* non-olahraga seperti Wisma Atlet dan Media Center.

Ssyangyong Information Communication Corp atau SICC sendiri adalah perusahaan integrasi sistem pertama dan terkemuka di Korea Selatan. Beberapa proyek besar yang telah dikerjakan antara lain Piala Dunia 2002, Asian Games 2006, Commonwealth Games 2010, Youth Olympic Games 2010, dan Asian Winter Games 2011.

Selain itu, di dalam AGIS juga telah terpasang *Cloud System Azure* dari Microsoft, dengan menggandeng mitra usaha yaitu PT Kreatif Dinamika Integrasi. Dikutip dari website *kominfo.go.id*, sistem ini berpusat pada jaringan *cloud* di Singapura dengan akses jaringan dari PT Telkom. *Cloud System* dari Microsoft ini diklaim dapat menangani trafik data bersama diseminasi informasi dengan pengelolaan yang baik, dengan keunggulan dalam manajemen data. Penggunaan sistem *cloud* tersebut merupakan yang pertama dalam sejarah Asian Games.



### 6. Proyektor dan Lampu LED Super Canggih

Proyektor dan tata lampu super canggih dan bagus ini dipergunakan saat pembukaan atau *Opening Ceremony* Asian Games 2018 pada tanggal 18 Agustus 2018 kemarin. Kalau sudah nonton pembukaan Asian Games 2018, pasti dibuat melongo dan tercengang dengan penataan cahaya yang sangat indah. Pemandangan luar biasa yang menampilkan pemandangan Indonesia berupa pegunungan, lautan, hijaunya hutan dan lainnya.

### 7. Teknologi Pengamanan Siber Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

Teknologi pengamanan siber yang disiapkan oleh BSSN akan stand by selama 24 jam demi mencegah *hacker* atau peretasan atau gangguan keamanan siber dan digital yang mungkin mengancam keamanan dan keberlangsungan Asian Games 2018 ini.

BSSN membentuk satuan tugas tanggap insiden keamanan siber yang bersinergi dengan berbagai unsur terkait pelaksana Asian Games untuk mengidentifikasi potensi ancaman dan kerentanan keamanan sistem TI Asian Games dan melakukan upaya *security continuous monitoring sistem* TI tersebut.

*Dari berbagai sumber*



# Hijr

Oleh: Pranyata, SE.

**H**ijrah berarti pindah. Hijrah secara fisik hanya terjadi saat Nabi Muhammad SAW. pindah dari Mekah ke Madinah. Namun dalam perilaku, manusia juga dapat berhijrah. Maksudnya pindah perilakunya atau mengubah perilakunya, dari perilaku buruk ke perilaku baik. Hijrah perilaku ini dapat dilakukan kapan saja dan oleh siapa saja. Berarti saat inipun kita dapat hijrah perilaku. Hijrah perilaku adalah perintah agama, Nabi bersabda "Seorang yang berhijrah adalah orang yang meninggalkan apa saja yang dilarang oleh Allah." (HR Al-Bukhari).

Ketentuan Allah terkait dengan perbuatan baik dan buruk itu berlaku universal. Orang kalau melakukan kebaikan akan dipandang baik oleh siapapun, sekalipun oleh orang yang jahat. Orang yang jahat akan senang kalau ada orang yang berbuat baik kepadanya dan akan tidak senang kepada orang yang berbuat jahat kepada dirinya. Itulah kebaikan, sesuatu yang didambakan semua orang. Maka kebaikan itu universal. Untuk itu manusia agar berhijrah

menuju kebaikan dan meninggalkan apa yang dilarang Allah, karena sebenarnya hal-hal yang dilarang adalah sesuatu yang buruk.

Hijrah bukan berarti mengasingkan diri agar tidak terkontaminasi perilaku buruk yang terjadi di masyarakat. Bukan menyepi untuk membawa jiwa dekat dengan Sang Khalik dan meninggalkan duniawi. Dalam berhijrah justru diharapkan untuk aktif di tengah masyarakat. Orang yang memiliki kepribadian unggul karena meninggalkan apa yang dilarang Allah harus tampil memberi warna kehidupan. Harus bisa menjadi pelita di tengah-tengah orang yang sedang



# ah Adalah

## Perubahan Mental

gelap hatinya ketika berada dalam gemerlap dunia.

Buya Hamka pernah mengatakan, "melihat keadaan sekarang ini, dimana pedoman kehidupan sudah kabur, nilai yang benar dan yang salah kadang kacau balau, yang hak dan yang batil sudah tak tentu ujung pangkalnya, umat Islam harus berhijrah". Ungkapan ini disampaikan sekitar 40 tahun yang lalu, ketika beliau masih hidup. Saat itu Beliau sudah merasakan ada kekacauan terhadap perkembangan moral anak bangsa.

Keadaan sekarang jauh lebih tragis dibanding saat Buya Hamka masih hidup. Makasaran beliau agar berhijrah rasanya masih segar dan *up to date* untuk dilaksanakan. Dalam konteks kekinian, hijrah itu membangun mental yang berintegritas, berkomitmen dan spiritual.

Orang yang berhijrah sebenarnya mereka sudah berkontribusi dalam menyelamatkan moral anak bangsa. Entah seberapa besar kontribusinya, tetapi jelas mereka telah menempatkan diri pada barisan yang benar. Barisan yang ingin memperbaiki moral bangsa atau paling tidak barisan dari mereka yang tidak senang moral bangsa rusak. Walaupun terasanya mereka dalam kelompok orang yang teralineasi, namun mereka adalah benteng bangsa yang sedang mendapatkan gempuran gelombang perusakan moral.

Perusakan terhadap moral bangsa melaju secara masif. Salah satu contohnya penyelundupan narkoba, jumlahnya bukan hanya berstandar kiloan, tetapi satuannya sudah ton-tonan. Padahal penjualannya dan pemakaiannya menggunakan satuan gram. Berarti berapa anak bangsa yang bisa dirusak oleh narkoba yang jumlahnya ber-ton-ton itu. Seharusnya semua anak bangsa perlu waspada akan bahaya ini. Jangan sampai jaringannya merembet dan menelikung ke anak kita karena bujuk rayu sang pengedar. Itu baru perusakan moral lewat narkoba, belum lewat jalan lain.

Maka benar saran Hamka, kita harus hijrah. Kita bantu pemerintah dalam membangun moral bangsa. Perlu ada action dengan melakukan perubahan. Allah berfirman "Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri". (QS. Al-Ra`d: 11).

Ayat ini merupakan statement Allah, bahwa Dia menjamin akan terwujud keberhasilan bila ada orang yang mau berusaha untuk merubah, termasuk di

**Orang yang berhijrah sebenarnya mereka sudah berkontribusi dalam menyelamatkan moral anak bangsa. Entah seberapa besar kontribusinya, tetapi jelas mereka telah menempatkan diri pada barisan yang benar. Barisan yang ingin memperbaiki moral bangsa atau paling tidak barisan dari mereka yang tidak senang moral bangsa rusak. Walaupun terasanya mereka dalam kelompok orang yang teralineasi, namun mereka adalah benteng bangsa yang sedang mendapatkan gempuran gelombang perusakan moral.**

dalamnya merubah moral bangsa kearah yang lebih baik. Maka tugas kita adalah merubah kondisi kita. Kita harus hijrah meninggalkan hal-hal yang dilarang Allah. Selama ada semangat berhijrah, maka peluang berhasil itu ada.

Perubahan dalam diri manusia (yang hakekatnya adalah hijrah) dimulai dari perubahan cara pandang atau perubahan paradigma berfikir (*mindset*). Manusia tak mungkin mengubah hidupnya, bilamana ia tak mampu mengubah paradigma pikirnya. Karena itu, kita disuruh mengubah pikiran kita agar kita dapat mengubah hidup kita (*Change Our Thinking Change Our Life*).

Selanjutnya, perubahan paradigma harus disertai dengan perubahan dalam penguasaan ilmu dan keterampilan. Perubahan yang satu ini memerlukan pembelajaran dan pembiasaan (*learning habits*) yang perlu terus diasah.

Akhirnya, perubahan diri itu, menurut Imam al-Ghazali, membutuhkan tindakan nyata. Ilmu hanya menjadi kekuatan jika ia benar-benar dikelola menjadi program dan tindakan nyata yang mendatangkan kebaikan bagi orang lain. Pada tahap ini, tindakan menjadi faktor pamungkas, dan menjadi satu-satunya kekuatan yang bisa mengubah cita-cita (harapan) menjadi realita (kenyataan). *Action* untuk meninggalkan hal-hal yang buruk bertindak (berhijrah), bukan diam saja.



# MENCEGAH KETERLAMBATAN PENANGANAN IBU HAMIL

*DINKES CILACAP MEMBUAT RUMAH TUNGGU KELAHIRAN (RTK)*



**D**alam rangka menurunkan kejadian kematian ibu akibat keterlambatan penanganan pada ibu hamil, bersalin dan nifas, kementerian kesehatan RI melalui dana Dana Alokasi khusus (DAK) non fisik memberikan dana ke semua Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota untuk menyediakan Rumah Tunggu Kelahiran (RTK).

RTK merupakan suatu bentuk Upaya Kesehatan bersumber daya masyarakat (UKBM) berupa tempat rumah/bangunan tersendiri yang dapat digunakan utk tempat tinggal sementara bagi ibu hamil yang akan melahirkan hingga nifas termasuk bagi bayi yang dilahirkan serta pendampngnya (suami, keluarga, kader kesehatan), RTK bukan tempat pelayanan Persalinan, namun merupakan tempat tunggu sementara bagi ibu ibu yang harus mendapatkan pelayanan segera di RS, namun yang bersangkutan belum saatnya masuk RS, ibu hamil risiko tinggi yang rumahnya jauh dari RS atau ibu nifas yg harus kontrol dan masih membutuhkan perawatan, bisa tinggal sementara di RTK, sehingga tidak terlambat sampai ke RS dan segera ditangani.

Sasaran RTK adalah : Ibu hamil, bersalin, nifas dengan atau tanpa faktor risiko yang sulit mendapatkan akses/ dari lokasi geografi sulit diutamakan utk ibu hamil yang tidak mampu dan tidak mempunyai jaminan apapun.

Fasilitas di RTK : 3 ruang kamar yang dilengkapi tempat tidur, kamar mandi dan jamban yang bersih, serta fasilitas listrik dan air bersih yang cukup. RTK di lengkapi dengan tenaga bidan yang siap memdampingi ibu hamil selama di RTK maupun saat ibu harus di rujuk ke RS. Bagi ibu hamil yang tidak mampu dan tidak punya jaminan apapun selama di RTK diberikan fasilitas menginap gratis, makan/minum bagi ibu hamil dan penunggunya 2 orang (suami/dukun bayi) dan diberikan honor / uang saku selama 2 hari @ Rp.50.000.

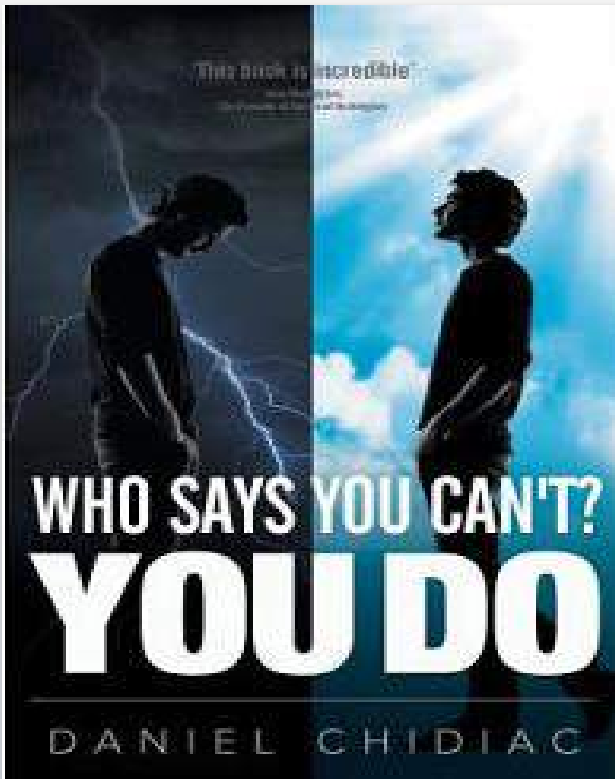
Bagi ibu hamil dari keluarga mampu/ ibu hamil yg mempunyai kartu BPJS, hanya diberikan fasilitas menginap gratis, tidak dapat fasilitas makan minum dan honor pendamping.

Adapun Alamat RTK ada di : Jl. WILIS No .7 RT 07/ II. Sidanegara CILACAP TENGAH. Bagi masyarakat yang membutuhkan bisa menghubungi petugas RTK :

1. MUNAH WARDANI No. HP. 085 747 216 815/ 085 741506 896.
2. SISKA NURGIYANTI. No, Hp. 081 327 174 461
3. WIDANTI SAPUTRI. No. HP. 081 226 152 445.

Untuk transportasi dari RTK ke RS maupun dari RS ke RTK disediakan ambulans PSC 119.





<b>Judul</b>	<b>: Who Says You Can't ? You Do</b>
<b>Penulis</b>	<b>: Daniel Chidiac</b>
<b>Bahasa</b>	<b>: Inggris</b>
<b>Penerbit</b>	<b>: DC Group Global</b>
<b>Tahun Terbit</b>	<b>: 2012</b>
<b>Dimensi</b>	<b>: 19.84 x 12.85 x 2.06 CM</b>
<b>Tebal Hal</b>	<b>: 392</b>

Buku ini merupakan salah satu buku *best seller* yang telah terjual jutaan *copy* baik dalam bentuk cetak maupun dalam bentuk *e-book* sejak pertama kali diterbitkan pada tahun 2012 sampai dengan sekarang. *Who Says You Can't ? You Do*, merupakan buku bergenre motivasi yang akan menggugah para pembacanya secara emosional untuk keluar dari zona nyaman, dan mencapai tujuan serta mimpi-mimpi yang selama ini dianggap mustahil. Selain alur penulisan yang apik dan terasa nyata, setiap halaman buku ini dilengkapi dengan "Quotes" atau kutipan kata-kata bijak yang akan menginspirasi dan membuka pengetahuan baru secara psikis dan emosional para pembacanya.

Manusia tanpa sadar terjebak dalam dirinya sendiri. Kita sering bertanya-tanya bagaimana seseorang bisa mencapai kesuksesan dan popularitas?, sementara kita merasa jauh tertinggal dan merasa tidak berdaya. Kita melupakan bahwa, ketika kita sibuk bermimpi, di

Buku ini membantu para pembaca untuk menguak mimpi dan tujuan hidup yang selama ini belum kita temukan, potensi apa dan bagaimana untuk memaksimalkan kemampuan itu, serta membantu kita untuk melihat berbagai hal dari sudut pandang yang berbeda.

luar sana banyak orang yang rela jatuh bangun untuk mewujudkan mimpi mereka. Hal yang perlu kita ketahui adalah, satu-satunya orang yang dapat menghalangi untuk mencapai apa yang kita inginkan dalam hidup adalah diri kita sendiri.

Buku ini membantu para pembaca untuk menguak mimpi dan tujuan hidup yang selama ini belum kita temukan, potensi apa dan bagaimana untuk memaksimalkan kemampuan itu, serta membantu kita untuk melihat berbagai hal dari sudut pandang yang berbeda.

Hubungan merupakan kunci penting dalam kehidupan sehari-hari. Menemukan partner yang cocok akan membantu kita mencapai hal-hal yang kita inginkan dan merasakan kebahagiaan, namun tidak semua hal yang kita inginkan berjalan sesuai rencana. Tidak jarang ketika kita menemui hambatan atau kegagalan kita melemparkan kesalahan atau menganggap orang lain sebagai penyebab kegagalan itu. Partner yang hebat tidak ditemukan dengan begitu saja, partner "impian" ditemukan apabila kita mencari! Dan diciptakan, yaitu dengan mengupayakan agar diri kita memiliki kualitas yang kita inginkan dari partner kita. Mis-komunikasi menjadi penyebab terbesar gagalnya suatu hubungan baik pribadi maupun urusan pekerjaan, dengan mengenali diri kita sebagai awal, akan jauh membantu dalam menjalin komunikasi dan membangun hubungan yang solid dalam kehidupan sehari-hari.

*Who Says You Can't? You Do* terdiri dari 7 bab, berisi langkah-langkah yang akan menuntun kita dimulai untuk menemukan dan mengenali jati diri. Buku ini layak dibaca oleh semua kalangan dan usia, baik yang sedang mencari jati diri, atau bagi yang merasa belum puas akan pencapaian hidupnya. Buku ini ditujukan bagi semua orang yang menginginkan aktualisasi diri dan kebahagiaan sejati.

*Think, feel, act, create.*

Daniel Chidiac



# Inilah Formasi CPNS 2018

Pemerintah telah mengumumkan akan melakukan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) 2018. Berapa jumlah formasi yang tersedia ya?

## INSTANSI PEMERINTAH

76 K/L di Pusat

**51.271**  
FORMASI

525 K/L di Daerah

**186.744**  
FORMASI

**TOTAL**

**601**  
INSTANSI

**238.015**  
FORMASI

## PERUNTUKAN INSTANSI DAERAH

Guru Kelas & Mata Pelajaran

▶ **88.000**

Guru Agama

▶ **8.000**

Tenaga Kesehatan (Dokter Umum, Spesialis, Gigi & Tenaga Medis)

▶ **60.315**

Tenaga Teknis yang diisi pelamar umum

▶ **30.429**

## PEMBAGIAN FORMASI CPNS 2018

Jabatan inti yang diisi pelamar umum

▶ **24.817**

Guru Madrasah Kementerian Agama di Kab/Kota

▶ **12.000**

Dosen Kemenristekdikti & Kementerian Agama

▶ **14.454**

## FORMASI KHUSUS

Lulusan terbaik (cumlaude), Penyandang disabilitas, Putra-putri Papua dan Papua Barat, Diaspora, Olahragawan berprestasi internasional, Tenaga pendidik dan tenaga kesehatan eks tenaga honorer kategori II yang memenuhi persyaratan.

## PENDAFTARAN — DIMULAI

**19 SEPTEMBER 2018**

[HTTP://SSCN.BKN.GO.ID](http://SSCN.BKN.GO.ID)