

MEDIA

APARATUR

INFORMATIF DAN TERKINI

INTEGRITAS

**BATAS USIA PENSIUN PNS
DIPERPANJANG**

**DELAKSANAAN DIKLAT
KEPEMIMPINAN POLA BARU**

**SISTEM INFORMASI
YANG TERINTEGRASI**

**JAMINAN KESEHATAN
NASIONAL**

PROFIL:
Dra. SUSI WIDAYATI, MMPd.
PENGAWAS SMP BERPRESTASI

VOL. 05/IMAP 04/2014

UU APARATUR SIPIL NEGARA
MENGUBAH MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

Pengantar Redaksi

Assalamu'alaikum Wr wb.

Alhamdulillahirobbilamin, puji syukur atas segala nikmat dan berkahNya, sehingga kami dapat hadir kembali di hadapan pembaca. Walau ternyata cukup berat tantangan yang harus dihadapi dalam mempertahankan eksistensi bulletin Media Aparatur, namun dengan berbekal tekad untuk mempersembahkan yang terbaik bagi pembaca, akhirnya kami dapat menyelesaikan penyusunan buletin edisi kelima ini.

Sebagaimana kita ketahui bersama, setelah melalui proses yang panjang, pembahasan yang alot dalam setiap sidang di DPR, bahkan sempat *deadlock* sehingga memakan waktu yang cukup lama, akhirnya pada penghujung tahun 2013 yang lalu DPR mengesahkan UU ASN. Undang-undang yang mengubah sistem manajemen kepegawaian ini ditetapkan oleh Presiden di awal tahun 2014, tepatnya pada tanggal 15 Januari 2014. Seiring dengan ditetapkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pada edisi kali ini Media Aparatur menyajikan beberapa tulisan yang berkaitan dengan UU ASN tersebut.

Bagaikan angin segar yang berhembus di kala cuaca cukup panas, demikianlah yang dapat dirasakan pada awal kemunculan UU ASN. Ketentuan dalam UU ASN tentang bertambahnya Batas Usia Pensiun (BUP) PNS, dari 56 tahun menjadi 58 tahun, merupakan satu hal yang sangat menggembirakan bagi PNS. Disamping itu, ditetapkannya UU ASN yang bertujuan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang bebas dari intervensi politik, membawa harapan tersendiri bagi para PNS mengingat selama ini netralitas PNS kerap menjadi sorotan masyarakat. Integritas dan kedisiplinan sebagai bagian dari tercapainya kinerja PNS yang professional sesuai dengan amanat UU ASN, kami ulas pada edisi kali ini dengan harapan bisa memberikan inspirasi bagi rekan-rekan PNS untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebetulnya, banyak hal yang ingin kami sampaikan terkait beberapa perubahan dari manajemen kepegawaian sesuai amanat UU ASN tersebut. Akan tetapi mengingat peraturan pelaksanaannya belum ditetapkan, maka kami akan menyajikannya pada edisi-edisi mendatang.

Cover edisi kali ini memuat beliau bapak H. Akhmad Edi Susanto, ST, orang nomor dua di Pemerintah Kabupaten Cilacap selaku Wakil Bupati Cilacap. Figur Wakil Bupati Cilacap ini dikenal sebagai pejabat yang suka turba atau turun kebawah mengunjungi masyarakat secara langsung.

Kami masih sangat mengharapkan dukungan dari rekan-rekan PNS pada SKPD untuk dapat ikut menyumbangkan artikel/tulisan yang dapat memberikan motivasi, informasi dan inspirasi bagi semua PNS, sehingga misi buletin Media Aparatur sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang profesional, memiliki kapasitas dan produktivitas serta berintegritas tinggi, dapat terwujud. Kami berharap, dengan disediakan ruang konsultasi/tanya jawab kepegawaian mulai edisi kali ini, dapat bermanfaat sebagai media komunikasi timbal balik tentang masalah kepegawaian bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Bagi rekan-rekan PNS yang akan mengajukan pertanyaan seputar masalah kepegawaian, dapat disampaikan melalui email redaksi di alamat: redaksi.bkdclp@gmail.com. Semoga kita selalu bersemangat dalam berkarya dan melaksanakan tugas sebagai abdi negara.

Wassalamualaikum wrwb.



Penanggung Jawab Drs. HEROE HARJANTO, MM
Redaktur TOTO WIDIYANTO, S.Psi
Editor PRANYATA, MULYOTO
Redaktur Pelaksana KRISTI MARYUNANI
Layout IRPAN SETIAWAN
Photografer GATOT FIRMANSYAH
Staf Khusus SUNARTO, RATNA HARMININGSIH,
RINA MEDIASWATI, FITRI SISWI PRABAWATI.

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

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

DAFTAR ISI



PROFIL : JADIKAN PERPUSTAKAAN SEBAGAI JANTUNG SEKOLAH **18**

UKPPI BAGI PNS PEMKAB CILACAP **22**

MULTIFUNGSI KPE **24**

D.I.S.C.I.P.L.I.N.E
MOTIFASI : DISIPLIN **26**

KONSULTASI KEPEGAWAIAN **24**

WARTA **24**

29 **PEMBEKALAN PNS MENJELANG PENSUEN**

31 **BUPATI CILACAP SERAHKAN SK KP TEPAT WAKTU**

32 **PNS CILACAP ANTUSIAS MENGIKUTI UKPPI TAHUN 2014**

33 **BIMTEK PENYELESAIAN KASUS PELANGGARAN DISIPLIN PNS**

INFOTEK : 4G **34**

KESEHATAN : JAMINAN KESEHATAN NASIONAL **36**

SEBUAH PENGENALAN TERHADAP JABATAN ANALIS KEPEGAWAIAN **40**

RENUNGAN : TERLAMBAT SADAR **42**

RESENSI BUKU **43**



RESENSI BUKU **43**



8 **INTEGRITAS** **5**



BATAS USIA PENSUEN DIPERPANJANG **10**



12 **PELAKSANAAN DIKLAT KEPEMIMPINAN POLA BARU**



PEDOMAN BAGI PENILIK & PAMONG BELAJAR **14**



16 **SISTEM INFORMASI YANG TERINTEGRASI**

Tajuk

Ke depan, Indonesia menghadapi tantangan besar di berbagai bidang kehidupan, baik pada skala global, nasional maupun lokal. Untuk ini diperlukan birokrasi pemerintah yang terbuka, visioner, bertanggungjawab, bersifat non-politik dan berorientasi pada pelayanan publik.

Untuk mewujudkan aparatur negara yang ideal dihadapkan pada sejumlah permasalahan, antara lain:

1. Manajemen kepegawaian belum mencerminkan prinsip keadilan, keterbukaan, serta integritas, kompetensi dan kesejahteraan.
2. Dalam wilayah tertentu masih ada aparatur Negara mudah diintervensi oleh kepentingan politik yang bersifat sesaat.
3. Penegakan disiplin dan kode etik yang belum optimal.

Semua itu terjadi karena sistemnya yang kurang bagus. Kalau akan melakukan perubahan, maka fokus perbaikan adalah pada sistem kepegawaian. Menurut Prof. DR. Miftah Thoha, M.PA sistem dapat menentukan seseorang menjadi professional atau tidak.

Untuk mengubah sistem dalam manajemen kepegawaian ditetapkanlah UU ASN. UU ini bertujuan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, memiliki kapasitas, produktivitas, dan berintegritas tinggi yang mampu mendukung keberhasilan pembangunan dalam berbagai bidang.

Sebenarnya sejak Orde Baru, telah dilaksanakan penataan sistem kepegawaian melalui UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, akan



tetapi masih bersifat sentralistis dan terlalu menekankan loyalitas pada pemerintahan negara.

Kemudian dalam mengiringi gelombang Reformasi pada tahun 1998, muncul paradigma baru di bidang pemerintahan, yang berdasar pada semangat demokratisasi, desentralisasi dan otonomi daerah, dengan penguatan pada pelayanan publik. Untuk itu UU Nomor 8 Tahun 1974 diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999. Ternyata dalam pelaksanaannya undang-undang ini juga belum mampu mewujudkan aparatur negara yang benar-benar profesional, netral dan sejahtera.

Undang-undang ASN bukan sekedar merubah Undang-Undang Pokok Kepegawaian, tetapi menggantinya. UU ASN telah merombak sistem yang selama ini dianggap lemah. Manajemen kepegawaian selama ini berbasis senioritas diubah berdasarkan sistem merit, sistem pengembangan karir yang semula rahasia diubah menjadi terbuka. Sistem penggajian yang dibayarkan sesuai golongan dan masa kerja diubah dengan berdasarkan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan.

Mungkin karena hal tersebut, maka banyak pihak menyatakan kalau UU ASN merupakan kebijakan yang reformis. Sebab kalau UU tersebut diterapkan secara total, perilaku birokrasi akan menjadi lincah dan cerdas.

Namun apakah pelaksanaannya akan mulus?. Semoga... Kita rindu birokrat yang menjadi motor penggerak dan mampu membawa negeri ini maju.



UU ASN **MENGUBAH** MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

Oleh : Pranyata

Dengan lahirnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara) terjadi perubahan mendasar dalam manajemen sumber daya aparatur sipil negara. Dalam manajemen lama lebih menekankan hak dan kewajiban individual pegawai, sedang dalam manajemen baru menekankan pengembangan sumber daya aparatur secara strategis agar selaras dengan dinamika perubahan misi birokrasi. Wakil Menpan dan RB Eko Prasajo meyakini kalau UU ASN akan mengubah DNA (*Deoxyribo Nucleic Acid*) atau watak birokrasi Indonesia.

Dalam kajian perilaku, mengubah DNA sering disebut dengan *Re-Code DNA*. Rhenald Kasali menjelaskan, bahwa dalam ilmu genetika biologi, DNA (*Deoxyribo Nucleic Acid*) merupakan unsur pembentuk perilaku yang terbawa dalam gen seseorang. Untuk mengubah perilaku seseorang perlu memberikan *treatment* khusus pada kode-kode pembentuk DNA itu. Kegiatan itulah yang dimaksud dengan *Re-Code DNA*.

Perilaku organisasi itu sama seperti perilaku manusia, karena organisasi juga kumpulan dari orang-orang. Sehingga organisasi seolah-olah punya DNA. Berarti organisasi itu ada yang lincah, ada yang lamban, ada yang sehat, ada yang sakit, ada yang cerdas dan ada yang bebal, semua itu tergantung

sistem dan personil yang ada di dalamnya. Agar organisasi birokrasi lincah, sehat dan cerdas maka perlu melakukan *Re-Code DNA* organisasi. Untuk itu perlu *treatment*, caranya dengan mengubah sistem manajemen kepegawaian melalui peraturan yang melingkupinya. UU ASN banyak melakukan perubahan sistem dan di antara perubahan tersebut ada yang mendasar. Sistem dalam manajemen baru ini diharapkan akan me-*Re-Code* DNA organisasi birokrasi sekaligus DNA manusia dalam organisasi birokrasi.

Perubahan mendasar dalam UU ASN yaitu bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara

adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur ataupun kondisi kecacatan. Dalam berbagai literatur, titik tekan dalam penerapan sistem merit adalah segala sesuatu kebijakan dan aktivitas dalam kelembagaan negara pada level pusat maupun daerah yang berpegang teguh pada prinsip profesionalisme. Kelihatannya UU ASN berusaha menyelaraskan dengan dinamika perubahan peran aparatur dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan yang dihadapi bangsa Indonesia.

Perubahan manajemen yang dilakukan oleh UU ASN

Pertama, menegaskan bahwa ASN merupakan profesi bagi pegawai. Untuk memenuhi tuntutan kaidah akan suatu profesi, undang-undang ini dengan tegas mencantumkan azas, prinsip, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, komitmen dan integritas moral, tanggungjawab pada pelayanan publik, kompetensi, kualifikasi akademik dan profesionalitas jabatan. Masing-masing prinsip ada penjabarannya sehingga dalam pengaplikasiannya jelas. Hal ini belum ada pada undang-undang sebelumnya.

Meningkatnya tingkat pendidikan dan ekonomi masyarakat, serta kehidupan politik yang semakin demokratis dan dinamika pembangunan yang semakin rumit menuntut pelayanan publik yang semakin bermutu. Saat ini saja masyarakat sudah banyak mengeluhkan buruknya pelayanan aparatur, apalagi tantangan ke depan. Maka dipandang perlu dilakukan perubahan sistem yang mendorong pegawai meningkatkan profesionalismenya.



Untuk pelayanan publik yang semakin bermutu

“Perubahan mendasar dalam UU ASN yaitu bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur ataupun kondisi kecacatan.”

Kedua, jenis pegawai ASN ada dua yaitu PNS dan PPPK. Keduanya berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, namun memiliki status yang berbeda. PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah.

Perbedaan dalam manajemen PNS dan PPPK, bahwa pada PPPK tidak ada pangkat/jabatan, pola karir, promosi, mutasi, serta pensiun dan tabungan hari tua. Belum diketahui persis penempatan PPPK, sebab dalam undang-undang hanya disebutkan bahwa jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPK diatur dengan Peraturan Presiden. Dari sini tersirat kalau PPPK tidak dapat serta merta dapat menduduki jabatan di seluruh lini birokrasi.

Sebelum pengadaan PPPK, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja dan kebutuhan tersebut ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Proses pengadaannya pun seperti pengadaan CPNS yaitu melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Dari prosedur pengangkatan yang ketat, disini terlihat jelas kemauan undang-undang, walaupun hanya mengangkat PPPK, tetapi yang dicari adalah tenaga yang profesional.

Ketiga, sistem pengembangan karir yang akan dilakukan adalah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah, dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Dengan demikian arah pengembangan karir lebih jelas dan terukur. Rekam jejak dalam kompetensi pegawai, baik kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosiokultural menjadi pijakan utama pengembangan karir.

Selain itu UU ASN mengamanatkan untuk pengisian

jabatan dilakukan secara terbuka. Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Hal ini berarti mengubah pola lama dimana dalam promosi dilakukan tertutup dan rahasia. Misalnya, untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi utama dan madya yang dalam system lama dikenal dengan eselon I, dilakukan seleksi terbuka pada tingkat nasional. Hal ini memberi peluang PNS Daerah untuk bisa berkompetisi dalam mengisi jabatan di tingkat pusat. Sedangkan untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama atau sekarang dikenal dengan eselon II dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam satu provinsi.



Rekrutmen pejabat dengan cara terbuka dan dilakukan tes ini juga memberi gambaran kalau amanat undang-undang menghendaki agar tercipta pimpinan-pimpinan birokrasi yang profesional. Sistem ini mengembangkan birokrasi berdasarkan visi, misi dan menjauhkan bentuk patronisme.

Keempat, Untuk menguatkan sistem merit dan profesionalisme pegawai, UU ASN melakukan perubahan sistem penggajian. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS, dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan. Perubahan sistem penggajian karena dilakukan dengan mendasar maka pelaksanaannya akan dilakukan secara bertahap. Dalam penjelasan pasal tentang gaji ini diperoleh keterangan bahwa penggajian selama ini berbasis pangkat golongan dan masa kerja, akan diubah dengan sistem yang berbasis pada harga jabatan sehingga

“Rekrutmen pejabat dengan cara terbuka dan dilakukan tes ini juga memberi gambaran kalau amanat undang-undang menghendaki agar tercipta pimpinan-pimpinan birokrasi yang profesional. Sistem ini mengembangkan birokrasi berdasarkan visi, misi dan menjauhkan bentuk patronisme.”

memerlukan kesiapan menyusun peta jabatan dan analisis harga jabatannya secara menyeluruh sehingga dibutuhkan waktu yang cukup. Penjelasan tersebut masuk akal, karena tidak mudah mengubah sistem penggajian. Namun kalau sistem tersebut terwujud kelak tidak ada lagi akronim PGPS (pinter goblok penghasilan sama).

Kelima, lembaga yang terkait dengan kepegawaian selain Kemenpan dan RB, BKN dan LAN, dalam UU ASN ada KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara). Pembahasan lembaga baru ini dalam UU ASN sampai 16 pasal, merupakan bahasan yang terbanyak dibanding lembaga lain. KASN merupakan lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. Sebenarnya UU No 43 tahun 1999 sudah mengamanatkan pembentukan Komisi Kepegawaian Negara yang memiliki tugas hampir sama dengan KASN, namun setelah usia undang-undang lebih dari 13 tahun, komisi tersebut belum juga terbentuk.

Kedudukan KASN sangat strategis, dalam melaksanakan tugas lembaga ini dapat melakukan penelusuran data dan informasi terhadap pelaksanaan sistem merit, pelaksanaan norma dasar, kode etik, kode perilaku, bahkan berwenang mengawasi setiap tahap pengisian jabatan pimpinan tinggi. Dalam tugas tersebut KASN berwenang untuk merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip sistem merit dan ketentuan perundang-undangan.

Kelihatannya KASN ikut menentukan keberhasilan misi UU ASN dalam melakukan reformasi birokrasi. Apakah lembaga ini mampu melaksanakan tugas dengan baik atau hanya sebagai macan ompong sangat berpengaruh pada pelaksanaan perubahan.

Sebetulnya masih ada beberapa perubahan dalam UU ASN, tetapi kelima perubahan di atas merupakan perubahan yang sangat menonjol yang diharapkan mampu me-*Re-Code DNA* birokrasi dan aparturnya.

Dalam realita kehidupan, kita seringkali dihadapkan pada pilihan-pilihan perilaku antara memilih yang benar dan yang tidak dengan konsekuensi dan risiko yang berbeda-beda pula. Tanggung jawab terhadap pilihan perilaku ini merupakan bentuk integritas juga bukan? Misalnya ada atasan yang meminta stafnya untuk berbohong dengan mengatakan kepada tamu yang kehadirannya tidak dikehendaki bahwa beliau sedang tidak berada di tempat alias sedang berada di luar kantor. Bagi staf tersebut beranggapan bahwa instruksi itu bisa diikuti karena memandangnya sebagai hal yang sepele, pada saat yang sama ia sebetulnya juga bisa berpikiran bahwa dirinya juga boleh berbohong seperti apa yang dilakukan oleh sang atasan. Situasi sederhana ini memberikan gambaran betapa integritas tidak mudah dikembangkan dalam lingkungan suatu organisasi.

Setiap individu sejak kecil sudah dikenalkan pada hal-hal yang dilarang dan tidak boleh dilakukan seperti berbohong, mengambil hak orang lain, melanggar peraturan, dan berbagai hal lainnya. Sebagian larangan itu ada yang disertai penjelasan mengapa hal itu dilarang dilakukan. Bagi individu yang sejak kecil terlatih untuk memahami alasan tindakannya, mengapa ia tidak boleh atau boleh melakukan sesuatu, akan bisa lebih kuat memegang prinsip dan dalam memilih tindakannya. Namun, sebagian individu dibesarkan dengan berbagai aturan dan larangan tanpa disertai alasan dan pemahaman sama sekali, bahkan sebaliknya hanya memahami ancaman atau hukuman sebagai konsekuensi negatif dari tindakannya. Individu yang terbiasa dengan situasi seperti ini dan terbiasa menghindari hukuman, cenderung mudah goyah saat berhadapan dengan situasi yang dilematis bagi dirinya untuk memilih sikap dan tindakan yang benar. Dalam perkembangannya, setiap individu akan mempunyai kapasitas yang berbeda. Pangkal tolaknya adalah hilangnya rasa bersalah yang diawali dengan membuat alasan pembenaran. Saat melanggar aturan, ia mencari alasan. Misalnya korupsi, maka ia akan beralasan bahwa gajinya tidak cukup untuk menghidupi dirinya dan anak istrinya, atau alasan karena ia harus menyetor kepada atasan atau pihak lain, atau alasan-alasan lain yang diyakininya masuk akal. Alasan yang dicari-cari tentu saja dapat dikemukakan oleh siapapun bila memang memilih untuk tidak berintegritas.

Padahal, pada beberapa contoh nyata, integritas dapat menjadi fokus dari dilakukannya perubahan besar pada suatu organisasi. Di Indonesia kita bisa melihat keberhasilan perubahan yang terjadi dalam pengelolaan PT Kereta Api Indonesia (KAI). Dalam waktu yang dapat dikatakan singkat, PT KAI mengubah neraca keuangannya dari posisi defisit menjadi laba setelah menumpas permainan oknum-oknum orang dalam disertai dengan memperbaiki kesejahteraan karyawannya. Di sini, integritas yang dimaksudkan lebih kepada penegakkan kejujuran, memberantas permainan uang dan korupsi yang selama ini menggerogoti PT KAI.

Bagaimana implikasi UU ASN bagi integritas pegawai ASN nantinya menjadi tantangan besar bagi orang-orang kunci atau lembaga yang terkait khususnya di bidang

manajemen pegawai. Diantara tantangannya adalah bahwa pengembangan integritas bersifat sangat individual, sehingga walaupun kita menggarap budaya organisasi agar lebih berintegritas, yang penting kita sentuh dan garap adalah pribadi masing-masing, pilihannya dan rasionalisasinya. Dalam organisasi, para pegawai adalah orang-orang yang sudah dewasa dan memiliki *reasoning* masing-masing. Untuk itu kita perlu menembus penalaran dan definisi integritas yang tertanam di benaknya, kemudian merangsang mereka merombak sistem nilai dalam dirinya.

Integritas juga dapat dikembangkan bila organisasi mengedepankan asas *fairness* dalam pemberian *reward* dan *punishment*. Dalam memberikan hadiah atau penghargaan dan hukuman kita perlu mempertimbangkan integritas. Bagi pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi harus dihargai dengan diberikan penghargaan dan yang kinerjanya buruk diberi peringatan. Bukan sebaliknya, pegawai yang tidak jelas kinerjanya justru mendapatkan promosi karena alasan lain yang sangat subyektif. Penghargaan yang diberikan dalam bentuk lainpun, misalnya pujian, respek atau lainnya bila tidak dilakukan secara *fair* bisa membuat pegawai yang kinerjanya baik menjadi frustrasi dan kehilangan semangat dan berdampak pada pengembangan integritas.

Masih ada beberapa tahapan atau proses ke depan untuk mengetahui bagaimana amanat mengenai integritas yang tercantum dalam UU ASN di aktualisasikan dalam manajemen Pegawai baik di pusat maupun di daerah. Kita masih menanti diterbitkannya berbagai peraturan perundangan yang mengatur secara lebih teknis bagaimana pasal-pasal pada UU ASN diimplementasikan. Kita semua tentu berharap bahwa peraturan perundangan dan pelaksanaannya secara sistemik membangun sosok para Pegawai ASN yang memiliki integritas sebagaimana yang menjadi tujuan UU ASN. (tw)

Integritas juga dapat dikembangkan bila organisasi mengedepankan asas *fairness* dalam pemberian *reward* dan *punishment*. Dalam memberikan hadiah atau penghargaan dan hukuman kita perlu mempertimbangkan integritas. Bagi pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi harus dihargai dengan diberikan penghargaan dan yang kinerjanya buruk diberi peringatan. Bukan sebaliknya, pegawai yang tidak jelas kinerjanya justru mendapatkan promosi karena alasan lain yang sangat subyektif. Penghargaan yang diberikan dalam bentuk lainpun, misalnya pujian, respek atau lainnya bila tidak dilakukan secara *fair* bisa membuat pegawai yang kinerjanya baik menjadi frustrasi dan kehilangan semangat dan berdampak pada pengembangan integritas.

BATAS USIA PENSIUN PNS DI PERPANJANG

Oleh: Rina Mediaswati

Sejak diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang menerangkan bahwa Batas Usia Pensiun (BUP) PNS adalah 56 tahun, baru pada tahun 2014 ini ketentuan tersebut diubah sejalan dengan amanat Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang disahkan oleh DPR pada 19 Desember 2013 dan ditetapkan oleh Presiden pada 15 Januari 2014.



Aturan tentang BUP PNS 56 tahun muncul selaras dengan data sebelum tahun 1980an bahwa usia harapan hidup di Indonesia sekitar 54,4 tahun. Dalam kurun waktu tersebut sampai dengan saat *draft* UU ASN diajukan DPR RI kepada Presiden, usia harapan hidup di Indonesia meningkat menjadi sekitar 70,7 tahun (data Kemenkokesra). Selain itu kesenjangan antara sesama PNS yang memiliki BUP lebih lama misal guru dan dokter maupun TNI/Polri inilah yang melatarbelakangi BUP PNS diperpanjang menjadi 58 tahun.

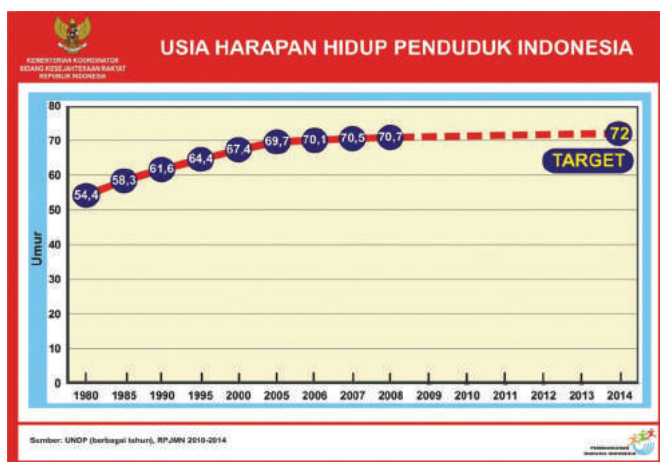
Beberapa hal lain yang juga melatarbelakangi ketentuan BUP ini adalah manfaat pensiun yang diberikan kepada pensiunan PNS telah menjadi beban besar pada APBN (Sofian Effendi, Kompasiana 2014). Berawal dari permasalahan mendasar yang akan dihadapi manajemen aparatur di Indonesia pada kurun waktu Tahun 2010-2024 berupa ancaman ledakan pensiun PNS yang diprediksi akan

terjadi pada Tahun 2015. Laporan Misi Bank Dunia pada Tahun 2009 (World Bank, 2009) tentang Reformasi Aparatur Sipil Negara memperhitungkan antara Tahun 2010 sampai Tahun 2014 jumlah PNS yang akan memasuki usia pensiun akan mencapai 2,5 juta orang. Pensiunan PNS pada saat ini berjumlah 2,43 juta orang. Dengan demikian pada Tahun 2015 jumlah PNS akan mencapai 4,9 juta orang atau lebih besar dari jumlah total PNS pada 2013 yang berjumlah 4,3 juta orang (data BKN RI). Maka dari itu penambahan Batas Usia Pensiun dua tahun bagi seluruh PNS merupakan langkah pemerintah untuk memperpanjang pembayaran pensiun. Sebab, bila tetap di angka 56 tahun, pembayaran pensiun akan semakin membengkak dikarenakan “tsunami” pensiun tersebut.

BUP PNS dalam UU ASN sangat menjadi perhatian dan sorotan PNS saat ini. Batas Usia Pensiun PNS berubah dari 56 tahun menjadi 58 tahun bagi eselon III ke bawah (Jabatan Administrasi Umum), dan untuk eselon II dan I (Jabatan Pimpinan Tinggi) menjadi 60 tahun (Pasal 87 ayat (1) huruf c dan Pasal 90 UU Nomor: 5 Tahun 2014). Sedangkan Pegawai ASN dengan status PPPK akan diatur dengan peraturan perundangan masing-masing.

Sementara Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur tentang BUP PNS belum diterbitkan, Badan Kepegawaian negara telah mengeluarkan surat yang ditujukan kepada seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Pusat dan Daerah Nomor K.26-30/V.7-3/99 tentang Batas Usia Pensiun (BUP) Pegawai Negeri Sipil (PNS) tanggal 17 Januari 2014. Surat tersebut mengatur tentang petunjuk teknis dan landasan operasional untuk perpanjangan Batas Usia Pensiun bagi PNS yang pensiun per 01 Februari 2014 keatas. Kemudian dijelaskan lebih lanjut dengan Surat Kepala BKN Nomor k.26-30/V.28-6/99 tanggal 11 Maret 2014 tentang penjelasan terhadap Pegawai Negri Sipil Yang Masih Bersedia / Tidak Bersedia Lagi Melaksanakan Tugas.

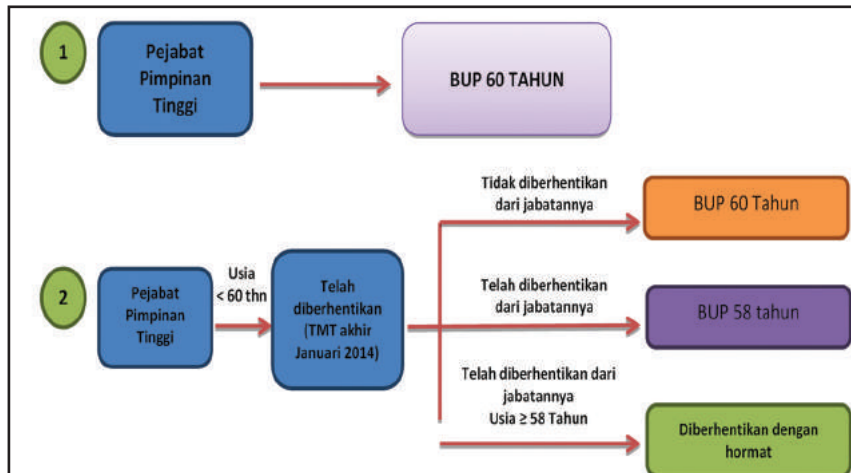
Ketentuan yang diatur dalam Surat Kepala BKN tersebut dapat dijelaskan pada gambar berikut :



KETENTUAN BUP PEJABAT PIMPINAN TINGGI

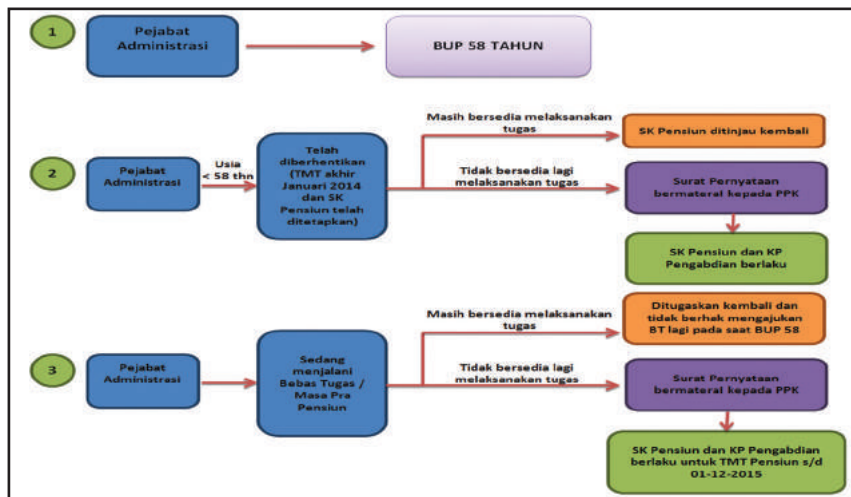
Pejabat Pimpinan Tinggi Utama, Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.

(Sebelumnya dikenal sebagai pejabat struktural eselon I dan eselon II)

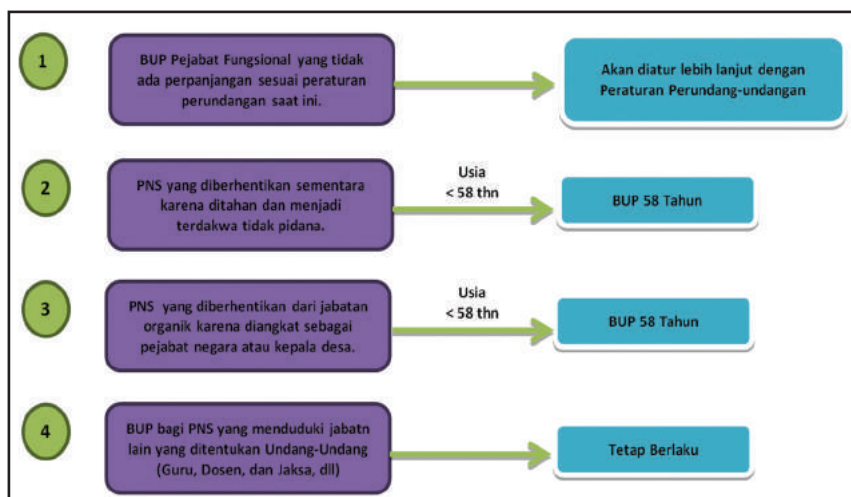


KETENTUAN BUP PEJABAT ADMINISTRASI

Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, dan Pejabat Pelaksana (sebelumnya dikenal sebagai pejabat struktural eselon III ke bawah dan fungsional umum)



KETENTUAN BUP LAINNYA



KETENTUAN BUP BAGI PEJABAT FUNGSIONAL.

Sesuai dengan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang mencapai batas usia pensiun bagi pejabat fungsional, disebutkan Batas Usia Pensiun sebagaimana dimaksud yaitu :

- a. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat fungsional Ahli Muda dan Ahli Pertama serta Pejabat fungsional Ketrampilan ;
- b. 60 (enam puluh) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku :
 1. Jabatan Fungsional Ahli Utama dan Ahli Madya;
 2. Jabatan Fungsional Apoteker ;
 3. Jabatan Fungsional Dokter yang ditugaskan secara penuh pada unit pelayanan kesehatan negeri ;
 4. Jabatan Fungsional Dokter Gigi yang ditugaskan secara penuh pada unit pelayanan kesehatan negeri
 5. Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis Muda dan Pertama;
 6. Jabatan Fungsional Medik Veteriner;
 7. Jabatan Fungsional Penilik;
 8. Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah;
 9. Jabatan Fungsional Widyaiswara Madya dan Muda, atau
 10. Jabatan Fungsional lain yang ditentukan oleh Presiden .

Berlakunya ketentuan tentang perubahan Batas Usia Pensiun tersebut, maka sedikitnya sekitar 400 PNS yang ada di lingkungan Kabupaten Cilacap tertahan masa pensiunnya dan masih memiliki kesempatan untuk bekerja dan mengabdikan sebagai aparatur pemerintah. BUP yang diperpanjang ini diharapkan menjadi dorongan untuk terus bekerja dengan baik. Dan bukan hanya kado pemerintah semata kepada PNS, aparatur pemerintah harus tetap melakukan tugas dengan semakin profesional.

PELAKSANAAN DIKLAT KEPEMIMPINAN POLA BARU

Oleh : Badrudin, SH, MH

Diklat merupakan urusan yang tidak akan berakhir (*never ending bussiness*). Diklat dibutuhkan untuk mentransfer agenda perubahan yang senantiasa terjadi. Kompetensi-kompetensi kerja akan terus mengalami perkembangan, sehingga SDM sebagai subyek pelaksana harus mengimbangi perkembangan tersebut. Diklat menjadi sarana utama dalam rangka peningkatan kompetensi SDM.

Berdasarkan Permendagri Nomor 2 Tahun 2013 tentang Diklat Berbasis Kompetensi, telah terjadi perubahan penyelenggaraan Diklat yang meliputi tujuan Diklat, kurikulum, metode, media, sarana dan prasarana, Widyaiswara, penyelenggara, anggaran dan waktu pelaksanaan Diklat. Arah perubahan masing-masing Diklat adalah (1) Diklat Kepemimpinan : peserta diarahkan untuk melakukan perubahan (*reform*) di instansi masing-masing sesuai dengan tupoksinya; (2) Diklat Prajabatan : peserta diarahkan untuk mengaktualisasikan nilai-nilai dasar (*core values*) dalam sektor publik; (3) Diklat Fungsional : peserta diarahkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang inovatif di bidang fungsional; dan (4) Diklat teknis : peserta diarahkan untuk mampu melaksanakan pekerjaan teknis.

Bagi aparatur pemerintah, khususnya pegawai negeri baik pusat dan daerah, tentu sudah sangat familiar dengan istilah pendidikan dan pelatihan, baik Diklat Prajabatan (Golongan I, II dan III) maupun Diklat Dalam Jabatan (Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis dan Diklat Fungsional). Dan terkait dengan Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) beberapa orang menganggap bahwa Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) adalah jenis Diklat yang “seksi, bergengsi dan istimewa” bagi aparatur pemerintah (PNS), karena Diklat ini sedikit banyak membawa pengaruh bagi masa depan dan karir PNS itu sendiri, walaupun sebenarnya jenis diklat yang lainpun adalah sama pentingnya.

Ketentuan teknis tentang Diklat Kepemimpinan diatur dalam Perka-LAN Nomor 10 Tahun 2013 untuk Diklatpim Tk. I, Perka-LAN Nomor 11 Tahun 2013 untuk Diklatpim Tk. II, Perka-LAN Nomor 12 Tahun 2013 untuk Diklatpim Tk. III dan Perka-LAN Nomor 13 Tahun 2013 untuk Diklatpim Tk. IV, di mana Diklatpim berdasarkan ketentuan tersebut telah menggunakan Pola Baru. Sebagaimana telah dikemukakan di atas, arah perubahan Diklat Kepemimpinan adalah untuk melakukan perubahan (*reform*) di instansi masing-masing sesuai dengan tupoksinya. Untuk selanjutnya dalam tulisan ini, akan diuraikan hanya terkait Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III dan IV saja.

Latar belakang dilakukan pembaharuan Diklatpim, karena selama ini efektivitas Diklat dalam pembentukan karakter dan integritas pimpinan masih rendah, kurikulum dan metoda pembelajaran belum mampu mendorong terbentuknya pemimpin perubahan, terlalu banyak mata Diklat



yang tidak fokus pada penguatan kapabilitas kepemimpinan, metoda pembelajaran tidak berbasis pengalaman, penjaminan kualitas lembaga penyelenggara Diklat belum berjalan secara optimal dan pembinaan Widyaiswara belum berjalan dengan baik.

Kompetensi yang diharapkan dalam penyelenggaraan Diklatpim adalah kompetensi kepemimpinan operasional dan taktikal yang diindikasikan dengan kemampuan mengembangkan dan membangun karakter dan sikap perilaku integritas, menyusun rencana kegiatan, menjabarkan visi dan misi instansi, melakukan kolaborasi secara internal dan eksternal, melakukan inovasi, dan mengoptimalkan potensi internal dan eksternal organisasi. Kompetensi tersebut dapat dicapai dengan rancangan struktur kurikulum sebagai berikut :

1. Diklat Pim Tk. II

Diklatpim Tingkat II diselenggarakan oleh Badan Diklat Provinsi selama 92 hari kerja, 192 Jam Pembelajaran (JP) atau 27 hari kerja untuk pembelajaran klasikal, 585 JP atau 65 hari kerja untuk pembelajaran non klasikal. Pada saat pembelajaran klasikal peserta diasramakan, dan diberikan kegiatan penunjang kesehatan jasmani/mental sebanyak 14 JP. Rincian alokasi waktu per mata Diklat adalah sebagai berikut:

No	Materi	Waktu
1.	Pembukaan	1 hari
2.	Pengarahan Program	1 hari
3.	Dinamika Kelompok	3 hari
4.	Integritas dan Wawasan Kebangsaan	2 hari
5.	Pembekalan Isu Strategis	1 hari
6.	Organisasi Berkinerja Tinggi	1 hari
7.	<i>Diagnostic Reading</i>	1 hari
8.	Penjelasan Proyek Perubahan	1 hari
9.	<i>Taking Ownership (Breakthrough I):Coaching dan Conselling</i> dilaksanakan dengan menggunakan teknologi komunikasi dan informasi berbasis elektronik.	1 minggu

10.	Inovasi	2 hari
11.	Membangun Tim Efektif	2 hari
12.	<i>Benchmarking ke Best Practice</i>	5 hari
13.	Merancang Proyek Perubahan	
14.	Persiapan seminar	1 hari
15.	Seminar Presentasi Proyek Perubahan	1 hari
16.	Pembekalan Implementasi Proyek Perubahan	1 hari
17.	Laboratorium Kepemimpinan (<i>Breakthrough II</i>): <i>a. Coaching - b. Counselling</i> dilaksanakan dengan menggunakan teknologi komunikasi & informasi berbasis elektronik.	12 Minggu
18.	Seminar Laboratorium Kepemimpinan	2 hari
19.	Evaluasi	1 hari
20.	Penutupan	1 hari

2. Diklat Pim Tk. III

Dilaksanakan oleh Badan Diklat Provinsi/Kabupaten yang telah terakreditasi selama 93 hari kerja, 240 JP atau 28 hari kerja untuk pembelajaran klasikal dan 585 JP atau 65 hari kerja untuk pembelajaran non klasikal yang diatur dalam 5 tahap :

Tahap I	<i>On Campus</i>	9 hari kerja	Diagnosa kebutuhan perubahan organisasi.
Tahap II	<i>Off Campus</i>	5 hari kerja	<i>Breakthrough I : Taking Ownership</i>
Tahap III	<i>On Campus</i>	17 hari kerja	Merancang perubahan dan membangun tim
Tahap IV	<i>Off Campus</i>	60 hari kerja	<i>Breakthrough II: Leadership Laboratory</i>
Tahap V	<i>On Campus</i>	2 hari kerja	EVALUASI

3. Diklat Pim Tk. IV

Dilaksanakan oleh Badan Diklat Provinsi/Kabupaten yang telah terakreditasi selama 97 hari kerja, 282 JP atau 32 hari kerja untuk pembelajaran klasikal dan 585 JP atau 65 hari kerja untuk pembelajaran non klasikal yang diatur dalam 5 tahap :

Tahap I	<i>On Campus</i>	13 hari kerja,	Diagnosa kebutuhan perubahan organisasi.
Tahap II	<i>Off Campus</i>	5 hari kerja	<i>Breakthrough I : Taking Ownership</i>
Tahap III	<i>On Campus</i>	17 hari kerja,	Merancang perubahan dan membangun tim
Tahap IV	<i>Off Campus</i>	60 hari kerja	<i>Breakthrough II: Leadership Laboratory</i>
Tahap V	<i>On Campus</i>	2 hari kerja	EVALUASI

Catatan untuk Diklat Pim III dan IV :

- Pada saat pembelajaran klasikal (*On Campus*) peserta diasramakan dan diberikan kegiatan penunjang kesehatan jasmani/mental sebanyak 14 jam pelajaran;
- Pada saat pembelajaran non klasikal (*Off Campus*) peserta diklat melaksanakan tugas belajar pada instansi masing-masing dengan membuat proyek perubahan yang akan dilakukan dengan dibantu/dibimbing oleh mentor (atasan langsung) serta *stakeholder* terkait;
- Peserta Diklat akan melakukan perjalanan dari instansi peserta ke lokasi Diklat sebanyak 3 (tiga) kali perjalanan (Pergi-Pulang/PP);
- Syarat Diklat Pim III antara lain adalah kepangkatan minimal III/d, mempunyai kompetensi teknis sesuai bidang jabatan struktural yang akan diduduki dan mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris (ETS TOEIC 425, IBT TOEFL 35, IELTS 4.5 LAN ECSCS Test 75);
- Syarat Diklat Pim IV antara lain adalah kepangkatan minimal III/b, mempunyai kompetensi teknis sesuai bidang jabatan struktural yang akan diduduki dan mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris; (ETS TOEIC 400, IBT TOEFL 30, IELTS 4, LAN ECSCS Test 65);

Terkait dengan pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Pola Baru tersebut, hal-hal yang harus dipersiapkan baik oleh penyelenggara Diklat maupun oleh instansi asal peserta :

1. perubahan orientasi penyelenggaraan Diklat adalah pembentukan kualitas kepemimpinan;
2. penyiapan sarana dan prasarana diklat (fasilitas diskusi kelompok);
3. alokasi anggaran untuk pemberdayaan penyelenggara Diklat, Widyaiswara (metodologi yang inovatif, peningkatan kapasitas sebagai *coach* dan *counselor*, dll);
4. melakukan proses seleksi awal yang lebih ketat (calon peserta akan dipromosikan) - Diklat menjadi bagian dari perencanaan karir PNS;
5. mengidentifikasi problema yang dialami instansinya dan dapat menjadi arena pembelajaran dari para peserta, memberi otorisasi kepada peserta untuk melakukan kegiatan perubahan;
6. menyediakan mentor bagi peserta (atasan).

Pada akhirnya melalui Diklat Kepemimpinan Pola Baru yang diselenggarakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan baik di pusat, provinsi maupun kabupaten, diharapkan PNS harus proaktif untuk meningkatkan keinginan diri, berusaha maju dan terus belajar. Bersikap proaktif adalah lebih dari sekedar mengambil inisiatif. Bersikap proaktif artinya bertanggung jawab atas perilaku kita sendiri (di masa lalu, sekarang, maupun masa yang akan datang), dan membuat pilihan-pilihan berdasarkan prinsip-prinsip serta nilai-nilai ketimbang pada suasana hati atau keadaan. Orang-orang proaktif adalah pelaku-pelaku perubahan dan memilih untuk tidak menjadi korban, untuk tidak bersikap reaktif, untuk tidak menyalahkan orang lain. Mereka lakukan ini dengan mengembangkan serta menggunakan keempat karunia manusia yang unik yaitu kesadaran diri, hati nurani, daya imajinasi, dan kehendak bebas untuk menciptakan perubahan. Mereka bertekad menjadi daya pendorong kreatif dalam hidup mereka sendiri.



PEDOMAN BAGI PEJABAT FUNGSIONAL PENILIK DAN PAMONG BELAJAR

Oleh: Kasidi

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, maka penatalaksanaan sistem pendidikan Indonesia mengalami perubahan, termasuk didalamnya bidang pendidikan nonformal. Salah satu implikasi dari kondisi tersebut perlu dilakukan deregulasi berbagai peraturan yang terkait dengan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan Nonformal (PTK PNF) yang sekarang berganti nama menjadi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini Nonformal dan Informal (PPTK PAUDNI). Hal ini sangat penting mengingat peran dan fungsi PTK PAUDNI. Salah satu peraturan yang perlu dideregulasi adalah peraturan yang mengatur tentang jabatan fungsional Penilik dan Pamong Belajar yang sudah tidak sesuai dengan kondisi dan situasi saat ini .

Sehubungan dengan hal tersebut, pada tahun 2010, telah diterbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya . Pada Tahun 2011 diterbitkan pula Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 02/III/PB/2011, Nomor 7 Tahun 2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya dan Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03/III/PB/2011, Nomor 8 Tahun 2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya. Untuk mengatur lebih teknis lagi dari aturan-aturan tersebut, telah terbit Peraturan

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2013 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya .

Jabatan Fungsional Pamong Belajar adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan belajar mengajar, pengkajian program, dan pengembangan model Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI) pada Unit Pelaksana Teknis (UPT)/ Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dan satuan PNFI sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Pamong Belajar adalah pendidik dengan tugas utama melakukan kegiatan belajar mengajar, pengkajian program, dan pengembangan model Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI) pada Unit Pelaksana Teknis (UPT)/Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dan satuan PNFI.

Jabatan Fungsional Penilik adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan anak usia dini (PAUD), pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus pada jalur pendidikan nonformal dan informal (PNFI) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil .

Penilik adalah tenaga kependidikan dengan tugas utama

melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan anak usia dini (PAUD), pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus pada jalur pendidikan nonformal dan informal (PNFI) .

Perlunya uji kompetensi bagi pejabat fungsional Penilik dan Pamong Belajar .

Bahwa sesuai dengan Pasal 7 ayat (6) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya dan Pasal 8 ayat (6) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya, disebutkan bahwa setiap kenaikan jenjang jabatan fungsional baik Pamong Belajar maupun Penilik harus lulus uji kompetensi .

Ada beberapa alasan, bahwa pejabat fungsional Penilik dan Pamong Belajar harus lulus uji kompetensi, antara lain :

1. Untuk menduduki jenjang jabatan yang lebih tinggi, diperlukan kesiapan : pengetahuan dan keterampilan yang cukup serta sikap mental yang lebih matang lagi ;
2. Perlu ada perlakuan agar Penilik dan Pamong Belajar lebih siap menduduki jabatan yang memiliki tanggungjawab dan resiko yang lebih besar lagi ;
3. Uji kompetensi yang dilakukan merupakan proses peningkatan kemampuan diri Penilik dan Pamong Belajar

Adanya beberapa perubahan substansi dari Kepmenkowsbang PAN No. 25 Tahun 1999 ke Permen PAN dan RB No. 15 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya .

NO	SUBSTANSI	Kepmenkowsbang PAN No.25 th 1999	Permenpan dan RB Nomor 15 tahun 2010
1.	Kualifikasi	Minimal D2	Minimal S1/D4
2.	Jenis Jabatan	Terampil dan Ahli	Ahli
3.	Jenjang Jabatan	a. Pelaksana, Pelaksana Lanjutan, Penyelia (Terampil) b. Pertama, Muda, Madya (Ahli)	Pertama, Muda, Madya (Ahli)
4.	Pangkat/ Golongan	Pengatur Muda Tk.I, II/b s.d Penata Tk. I, III/d. Penata Muda III/a s.d. Pembina Utama IV/c	Penata Muda, III/a s.d Pembina Utama Muda, IV/c
5.	Tugas Pokok	a. Pengembangan Model b. KBM c. Penilaian Dampak	a. KBM b. Pengkajian Program c. Pengembangan model di bidang PNFI
6.	Pendekatan Tupoksi	Berorientasi pada sistem (By Proses), nilai Angka Kredit perbutir relatif kecil	Berorientasi pada hasil (By Produk), nilai Angka Kredit perbutir relatif lebih besar
7.	Beban Kerja	Tidak Ada keharusan beban kerja	Ada keharusan beban kerja 24 jam/minggu dari tugas pokok

8.	Unsur Pendidikan	a.Sertifikat Prajab tdk dinilai b. AK ijazah masuk dalam 80 % unsur utama	a. Sertifikat prajab dinilai b. AK ijazah hanya masuk dalam PAK pertama
9.	Kenaikan jenjang Jabatan	Tidak harus lulus uji kompetensi	Harus lulus uji kompetensi
10.	Bertugas di daerah khusus	Tidak ada penghargaan pemberian AK tambahan	Ada penghargaan pemberian AK tambahan
11.	AK unsur pengembangan profesi	Setiap kenaikan pangkat/ jabatan tidak harus ada AK dari unsur Pengembangan Profesi	Setiap kenaikan pangkat/ jabatan harus ada AK dari unsur Pengembangan Profesi sesuai ketentuan
12.	Membuat Karya Tulis bersama	Pembagian Ak-nya hanya ditulis 60 % penulis utama, 40 % penulis pembantu	Pembagian Ak-nya dirinci sesuai pasal 15 Permenpan No. 15 maksimal 4 org penulis
13.	Anggota TPAK	Tidak ada keharusan diklat	Harus lulus Diklat TPAK
14.	Masa Jabatan TPAK	Lima tahun	Tiga tahun
15.	Penilaian dan penetapan AK	Dilakukan setelah mencapai AK kumulatif	Dilakukan paling kurang satu kali dalam setahun
16.	Diklat Fungsional	Harus diikuti sebelum diangkat	Boleh diikuti sebelum atau sesudah diangkat
17.	Formasi jabatan	Tidak ada ketentuan Formasi jabatan	Ada ketentuan formasi jabatan
18.	Batas Usia Pengangkatan dari jabatan lain	Lima tahun sebelum batas usia pensiun PNS (51 thn)	Usia paling tinggi 50 thn
19.	Batas Usia pengangkat kembali	Lima tahun sebelum batas usia pensiun PNS (51 thn)	Ditentukan paling tinggi 54 tahun
20.	Masa pembebasan sementara	Enam tahun TMT pangkat/jabatan	Lima tahun TMT Pengangkatan pangkat/jabatan
21.	Kualifikasi Akademik	Tidak ditentukan /sesuai dengan tupoksi PB	Ditentukan : S1/DIV kependidikan
22.	Pamong Belajar yang belum S1	Pamong Belajar Terampil	a. Melaksanakan tgs PB Pertama b. Pangkat tertinggi Penata Tk.I, III/d c. Kumpul 10 AK/ tahun d. Masa toleransi utk memiliki Ijash S1 adalah 10 thn

Batas Usia Pensiun bagi pejabat fungsional Penilik adalah 60 (enam puluh) tahun tanpa melalui proses perpanjangan Sesuai dengan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang mencapai batas usia pensiun bagi pejabat fungsional.



SISTEM INFORMASI YANG TERINTEGRASI

Oleh : Irpan Setiawan

Adalah mimpi ketika disuatu masa, pada proses penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), peserta test tidak perlu lagi berbondong-bondong menuju ke suatu lokasi untuk melaksanakan ujian seleksi, akan tetapi dilaksanakan di rumah masing-masing dengan aplikasi soal yang bisa langsung diakses secara *online*. Proses *interview* nyapun dilaksanakan secara *online* menggunakan aplikasi *video conference* semacam *skype*, *V-Meet* atau yang lainnya.

Jikalau ini bisa terlaksana..., anggaran cetak soal dan LJK (bila menggunakan sistem seleksi konvensional) atau anggaran pengadaan puluhan/ratusan unit komputer dan server (bila menggunakan sistem CAT) yang jumlahnya mencapai ratusan juta rupiah bisa diminimalkan. Belum lagi penghematan dari sisi waktu, tenaga dan pikiran.

Adalah mimpi ketika disuatu masa, proses Kenaikan Pangkat (KP) dan Pensiun tidak lagi harus mengumpulkan berkas persyaratan yang menumpuk. Semua berkas pegawai sudah tersimpan dan tersusun rapih secara elektronik dalam satu server. Tidak perlu lagi ada proses usul KP maupun Pensiun karena sistem sudah secara otomatis memproses KP dan Pensiun PNS yang sudah tiba waktunya. Gajinyapun sudah

langsung terkoneksi dengan sistem keuangan yang ada.

Jikalau ini bisa terlaksana..., selain menghemat anggaran penggunaan kertas, PNS tidak akan lupa lagi dengan masa kenaikan pangkat dan pensiun. Pangkat dan gaji sudah bisa dinikmati secara *on time* sesuai dengan t.m.t KP dan Pensiunnya, tidak akan ada lagi istilah rapel-rapelan.

Adalah mimpi ketika disuatu masa, PNS mempunyai Kartu Pegawai Elektronik (KPE) dengan kualitas yang mumpuni (tidak gampang pecah/sobek), mudah dilacak ketika hilang serta dapat memberikan fasilitas *multifungsi*. Gaji, kesehatan, pensiun, tabungan hari tua, tabungan perumahan, transaksi keuangan/perbankan semua dapat dilayani dengan satu kartu.

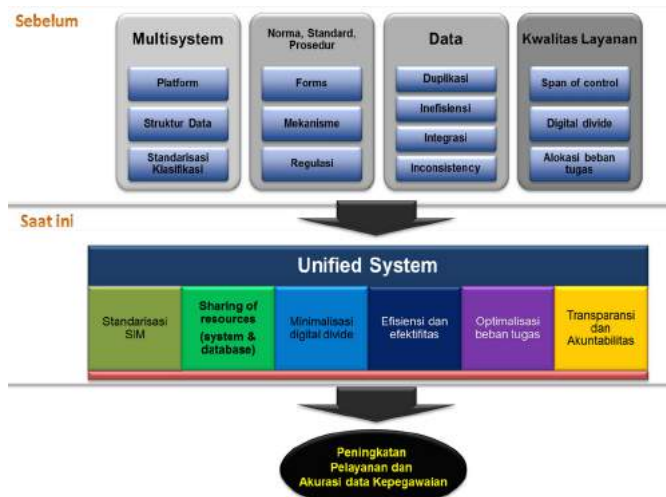
Jikalau ini bisa terlaksana..., tidak akan pernah ada lagi KPE rusak atau hilang, tidak dibutuhkan lagi ATM Pendamping KPE, layanan kepegawaianpun akan semakin efektif dan efisien.

Mimpi-mimpi di atas mungkin sekarang masih sekedar mimpi. Bahkan mungkin sebagian PNS akan ada yang berteriak ... *udah gila kali lu ndroo!!*... Tapi paling tidak setelah ditetapkannya Undang Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, kerangka untuk mewujudkan hal tersebut sudah mulai dibangun.

Pada Bab XII Pasal 127 UU ASN dijelaskan bahwa dalam rangka menjamin efisiensi, efektivitas dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN. Sistem Informasi ASN merupakan rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar instansi pemerintah serta berbasis teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya.

Salah satu filosofi dibangunnya sistem informasi kepegawaian nasional adalah PNS yang *unified*, PNS bukan lagi pegawai daerah atau instansi tertentu, namun PNS adalah pegawai Republik Indonesia.

PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN NASIONAL



Salah satu filosofi dibangunnya sistem informasi kepegawaian nasional adalah PNS yang *unified*, PNS bukan lagi pegawai daerah atau instansi tertentu, namun PNS adalah pegawai Republik Indonesia.

Sistem informasi kepegawaian yang sudah dimiliki oleh masing masing instansi pemerintah dengan keragaman sistem, *flatfom*, struktur data, tabel referensi, tidak terintegrasi antar instansi (*islands of information*) dan tidak dimungkinkan adanya pertukaran data (*electronic data interchange*) dirasa sulit untuk menyatukan data secara nasional.

Oleh karena itu Badan Kepegawaian Negara (BKN) tengah mengembangkan sebuah sistem informasi yang terintegrasi secara online antar instansi pemerintah seluruh Indonesia (*unified system*). Sistem ini sudah mempunyai standarisasi SIM yang sama, sistem dan database yang dapat di akses secara bersama-sama (*sharing of resources*), dapat mengurangi kesenjangan atas akses teknologi informasi (*digital divide*), lebih efisien dan efektif, dapat mengoptimalkan beban tugas serta lebih transparan dan akuntabel.

Pengembangan sistem informasi ini dapat dijadikan sebagai bahan perencanaan, pembinaan, pengembangan, pengambilan kebijakan dibidang manajemen kepegawaian. Tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dengan menghilangkan duplikasi sistem dan data, meminimalisir simpul birokrasi, meningkatkan standarisasi proses dan desentralisasi kewenangan sehingga akan terwujud *good governance*.

BKN sudah mengembangkan beberapa aplikasi yang nantinya diharapkan mampu meningkatkan pelayanan dan akurasi data kepegawaian yaitu aplikasi untuk fungsi Administrator

(<https://ncsisadmin.bkn.go.id>), Sistem pelayanan kepegawaian untuk proses penetapan NIP, kenaikan pangkat, pensiun dan mutasi lainnya (<https://sapk.bkn.go.id>), *Human Resource Management System* yang mencakup Perencanaan kepegawaian dan usulan penetapan formasi pegawai (CPNS), Unit Organisasi (Unor), Peta Jabatan dan *Competency based (assesment and appraisal system)* (<https://hr.bkn.go.id>), *Executive Information System (EIS)* (<https://eis.bkn.go.id>), *Personal Information System (PIS)* (<https://sapk.bkn.go.id>), *Dokumen Management System* untuk digitalisasi Tata Naskah Kepegawaian (<https://dms.bkn.go.id>) serta *Pensiun Data Management (PDM)* (<https://pdm.bkn.go.id>).

Saat ini sedang diupayakan untuk mengoptimalkan fungsi aplikasi SAPK dalam layanan mutasi kepegawaian khususnya KP dan Pensiun secara *lesspaper*. Proses usul KP dan Pensiun secara *lesspaper* ini bertujuan untuk kelancaran pelaksanaan penetapan kenaikan pangkat reguler PNS dan penetapan pemberhentian dan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil untuk Pangkat Pembina Tingkat I Golongan Ruang IV/b kebawah yang mencapai batas usia pensiun serta pensiun janda/dudanya agar dapat diterima tepat pada waktunya.

Sebagai langkah awal, usaha BKN untuk mengurangi kertas/berkas usul (*lesspaper*) pada proses usul KP dan Pensiun perlu mendapatkan apresiasi. Hal ini perlu mendapat dukungan dari seluruh instansi pemerintah baik di daerah atau pusat agar selalu memutakhirkan/meremajakan data kepegawaiannya. Sebagus apapun aplikasi yang dibangun, tanpa data yang valid, tidak akan membawa perubahan atau manfaat yang besar.

Sebagai pembanding, di dunia perbankan, untuk melakukan transaksi ambil atau transfer uang dari rekening tertentu sudah tidak lagi membutuhkan kertas. Dengan menggunakan mesin ATM ataupun Handphone (HP), transaksi bisa berjalan. Tentu ini semua karena adanya data yang valid. Pihak bank yakin betul bahwa yang mengambil uang adalah benar pemilik yang sah dan jumlah uang yang akan diambilpun akan sesuai dengan angka yang tertera pada mesin ATM. Bayangkan apabila datanya tidak valid, yang ngambil uang si A yang berkurang uangnya si B, atau ngambil uangnya Rp. 100 ribu keluarnya Rp. 10 juta. *Wedew..!! bisa terjadi bakar bakaran nich..!*

Semoga mimpi-mimpi birokrasi untuk bisa memberikan pelayanan kepegawaian secara *full paperless* akan segera menjadi kenyataan, tidak hanya sekedar mimpi mimpi belaka. Institusi swasta seperti perbankan sudah lama menerapkannya. Kini saatnya birokrasi memulainya. Semoga...



DATA PRIBADI

Nama : Dra. SUSI WIDAYATI, MMPd.
 NIP : 19611001 198803 2 004
 Jabatan : Pengawas Madya
 Pangkat/Gol : Pembina (IV/a)
 Tempat & Tgl Lahir: Klaten, 1 Oktober 1961
 Alamat rumah : Jl. Gatot Subroto No. 26 RT 05 RW
 04 Sidanegara, Cilacap Tengah

RIWAYAT KELUARGA

Nama orang tua : - Ayah : H. Broto Sudiro (Alm)
 - Ibu : Hj. Tumidah (Alm)
 Nama suami : dr. BAMBANG SETYONO, MMR.
 Nama anak : 1. Vita Kartika Rakhma
 2. Dikafilia Puspa Maharani

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD N Bonyokan, Klaten.
2. SMP Muhammadiyah Jatinom, Klaten.
3. SPG N Klaten.
4. S1 Pend. Bahasa & Sastra Indonesia, UNS, Solo.
5. S2 Magister Manajemen Pendidikan, UNSOED, Purwokerto.

RIWAYAT PEKERJAAN

1. Guru Bahasa Indonesia pada SMA N 1 Majenang;
2. Guru Bahasa Indonesia pada SMP N 1 Binangun;
3. Kepala SMP N 1 Jeruklegi;
4. Kepala SMP N 2 Cilacap;
5. Pengawas SMP Kabupaten Cilacap.



**JADIKAN
 PERPUSTAKAAN
 SEBAGAI
 JANTUNG SEKOLAH**

Dra. SUSI WIDAYATI, MMPd, seorang Pengawas pada DISDIKPOR KABUPATEN CILACAP yang telah berhasil meraih juara I Pengawas SMP Berprestasi Tingkat Nasional pada tahun 2008. Suatu prestasi yang membanggakan bukan hanya bagi diri sendiri dan teman seprofesinya, tetapi juga bagi Pemerintah Kabupaten Cilacap, mengingat cukup beratnya tantangan yang harus dihadapi untuk mendapatkan kesempatan mengikuti event tersebut.

Beliau mengawali karirnya sebagai pengawas pada tahun 2001 yaitu sebagai pengawas SMP/SMA. Namun pada tahun 2007 terdapat ketentuan agar pengawas SMP dipisah dengan pengawas SMA, sehingga beliau memilih sebagai Pengawas SMP, sesuai dengan *background* beliau sebelumnya yaitu berkiprah pada pendidikan menengah pertama. Adapun wilayah binaannya meliputi 11 SMP yang berada di wilayah Cilacap Tengah, yang terdiri dari 4 SMP Negeri (SMP N 2, SMP N 4, SMP N 6 dan SMP N 9) dan 7 SMP Swasta (SMP Al Azhar, SMP Al Irsyad, SMP Boedi Utomo, SMP Imaculata, SMP Purnama, SMP Tamansiswa dan SMP Al-Manar). Dengan bertambahnya jumlah pengawas, sejak bulan Juli 2013 SMP N 9 dan SMP Al Manar diampu oleh pengawas lainnya. Walaupun jumlah sekolah binaannya berkurang, namun masih tetap memenuhi ketentuan jumlah sekolah binaan untuk pengawas SMP yaitu minimal 7 sekolah dan maksimal 15 sekolah.

Fungsi seorang pengawas adalah mendampingi dan membina sekolah, baik pembinaan terhadap manajemen/pengelolaan administrasi sekolah maupun terhadap kepala sekolah dan guru-gurunya, seperti dalam penyusunan program dan kurikulum sekolah sampai dengan memantau pelaksanaan proses belajar mengajar (PBM). Jadi pengawas benar-benar “terjun langsung” ke sekolah, melaksanakan supervisi kelas, dan pengawas mengikuti kegiatan PBM di kelas mulai dari pembukaan sampai selesai. Salah satu teknik supervisi kelas yang dilakukan oleh Dra. Susi, yaitu dengan system *lesson study* yang terdiri dari tahap *plan, do* dan *see*. *Plan* merupakan tahap perencanaan yang meliputi penyusunan RPP secara bersama-sama oleh guru mata pelajaran. Tahap selanjutnya adalah *do* yaitu satu orang guru mengajar berdasarkan RPP yang telah disusun dan *see* yang merupakan tahap pengamatan, yaitu beberapa orang guru menjadi *observer* untuk mengamati perilaku siswa/anak didik selama mengikuti pembelajaran. Dalam hal ini pengawas menjadi pendamping dan mengamati jalannya PBM secara keseluruhan, apakah pembelajaran sesuai dengan agenda atau tidak. Setelah sesi PBM selesai, diadakan evaluasi dan pembahasan. Guru yang bertindak sebagai *observer* menyampaikan hasilnya, terutama terkait perilaku siswa selama PBM berlangsung, misalnya ada siswa yang asyik ngobrol, siswa yang tidak mengerjakan tugas dan lain-lain. Guru yang mengajar juga menyampaikan alasan/kekurangannya dan pengawas membahas/memberikan evaluasi dan masukan terhadap jalannya PBM maupun guru. Dari teknik ini, diharapkan ada efek karambol, yaitu tidak mengkritik guru secara langsung tetapi guru itu sendiri bisa mengetahui kekurangannya dan hal tersebut bisa menjadi pengalaman/wawasan bagi guru yang menjadi *observer*. Dan tentu saja bagi pengawas dapat menjadi bahan pembinaan untuk sekolah yang lainnya. Menurut Bu Susi, demikian panggilan akrab beliau, sistem ini dianggap lebih efektif dalam menjalankan supervisi kelas.

Dalam menjalankan fungsinya membina kepala sekolah dan guru-guru, Bu Susi mengaku cukup “cerewet”, dalam arti sering mengingatkan terhadap kepala sekolah yang terlambat dalam menyusun kurikulum (KTSP untuk sekolah),



begitu juga terhadap guru-guru dalam hal penyusunan RPP atau silabus. Bersama-sama dengan kepala sekolah dan guru yang senior, beliau melakukan supervisi terhadap guru-guru, dalam hal melakukan pemetaan, rencana materi pembelajaran, rencana program/pelaksanaan PBM, bagaimana tindak lanjutnya, cara guru dalam mengolah nilai siswa dari beberapa aspek seperti aspek kognitif, nilai sikap, afektif dan lain sebagainya. Namun Bu Susi merasa cukup prihatin dengan guru-guru yang tidak menggunakan silabus dalam mengajar, hanya mengandalkan “kebiasaan” tanpa mengingat silabusnya, yang penting ada materinya. Menurut beliau, pola atau *mindset* seperti itu harus diubah, karena perencanaan merupakan hal penting yang menunjang kesuksesan dari suatu kegiatan.

Sebagaimana profesi lainnya, dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas SMP, banyak tantangan yang harus dihadapi, diantaranya adalah dalam pembinaan terhadap sekolah swasta yang kondisinya bagaikan “hidup enggan mati tak mau”. Jumlah siswa yang terus menurun setiap tahunnya, menunjukkan bahwa sekolah itu semakin tak diminati masyarakat. Hal itu dapat disebabkan oleh beberapa factor, seperti pengelolaan/manajemen sekolah yang tidak bagus, kurangnya biaya operasional sekolah,

**Fungsi seorang pengawas adalah:
mendampingi dan membina sekolah,
baik pembinaan terhadap manajemen/
pengelolaan administrasi sekolah,
maupun terhadap kepala sekolah dan
guru-gurunya, seperti dalam penyusunan
program dan kurikulum sekolah sampai
dengan memantau pelaksanaan proses
belajar mengajar (PBM). Jadi pengawas
benar-benar “terjun langsung” ke
sekolah, melaksanakan supervisi kelas,
dan pengawas mengikuti kegiatan PBM
di kelas mulai dari pembukaan sampai
selesai.**

tidak memadainya sarana dan prasarana dan hal lain yang seolah menjadi “rantai masalah”. Menjadi tugas beliau untuk tetap memberikan pembinaan terhadap sekolah yang demikian, agar sekolah tetap dapat menyelenggarakan PBM yang sesuai dengan ketentuan, walaupun menurut beliau, akhirnya masyarakat lah yang menentukan hidup matinya sekolah itu. Karena masyarakat sekarang sudah begitu “cerdas dan kritis”. Masyarakat sudah bisa menilai, dan tidak berminat terhadap sekolah-sekolah yang tidak menanamkan kedisiplinan pada anak-anak didiknya, karena pada dasarnya setiap orang tua menyekolahkan anaknya pada sekolah yang mampu memberikan sesuatu yang dianggap “kurang” atau tidak dapat diberikan oleh keluarga. Menurut Bu Susi, saat ini kedisiplinan sekolah dalam mendidik anak didiknya memang menjadi salah satu daya tarik sekolah.

Best Practice Unggulan

Untuk dapat mengikuti pemilihan pengawas berprestasi, persyaratan yang utama adalah pengawas tersebut harus memiliki program atau kegiatan unggulan yang belum pernah dilakukan sebelumnya oleh pengawas lain. Dengan kata lain, harus memiliki “sesuatu yang berbeda” atau *best practice* dan melalui *best practice* tersebut seorang pengawas dapat membawa sekolah binaannya menjadi berprestasi. Terkait hal itu, didasari oleh pemikiran tentang pentingnya buku sebagai jendela ilmu, serta untuk meningkatkan kebiasaan gemar membaca bagi siswa karena dengan membaca kita akan tahu tentang dunia, maka Bu Susi berkeinginan agar setiap sekolah memiliki perpustakaan “yang layak”. Bukan itu saja, beliau juga ingin menjadikan perpustakaan sekolah sebagai “jantung sekolah”, bukan sekedar “pelengkap” sekolah. Selain itu juga, pembinaan terhadap perpustakaan sekolah dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja pustakawan sekolah yang selama sering terabaikan.

Bu Susi betul-betul *intens* dalam membina perpustakaan di sekolah-sekolah binaannya. Hal ini ditunjukkan dari teknik pembinaan yang dilakukan. Dalam membina perpustakaan sekolah, Bu Susi tidak melakukannya sendiri, tetapi secara terpadu yaitu berkolaborasi/bersama-sama dengan pustakawan yang betul-betul menguasai teknik



Bu Susi merasa cukup prihatin dengan guru-guru yang tidak menggunakan silabus dalam mengajar, hanya mengandalkan “kebiasaan” tanpa mengingat silabusnya, yang penting ada materinya. Menurut beliau, pola atau mindset seperti itu harus diubah, karena perencanaan merupakan hal penting yang menunjang kesuksesan dari suatu kegiatan

membina perpustakaan agar menjadi perpustakaan yang maju. Melalui MOU dengan Badan Diklat dan Perpusda Kabupaten Cilacap, beliau mengajak seorang pustakawan untuk ikut terjun langsung dalam setiap pembinaan perpustakaan di sekolah. Menurut pertimbangan beliau, untuk mewujudkan perpustakaan sekolah yang maju, semua elemen sekolah baik kepala sekolah, guru-guru maupun tenaga lainnya memiliki pemahaman yang sama tentang arti pentingnya perpustakaan. Untuk itu pengelolaan terhadap perpustakaan juga harus dilakukan secara menyeluruh baik sarana dan prasarana maupun tenaga pengelola perpustakaan itu sendiri.

BUAH MANIS DARI KERJA KERAS

Berkat keseriusannya dalam membina perpustakaan, beberapa sekolah binaannya dapat menjuarai lomba perpustakaan, diantaranya pada tahun 2006 SMPN 1 Jeruklegi dan SMAN 1 Cilacap berhasil menjadi juara Lomba Perpustakaan tingkat Jawa Tengah. Atas prestasi yang diraih oleh kedua sekolah binaannya itu, maka pada tahun 2008 beliau memberanikan diri untuk mengikuti pemilihan pengawas berprestasi dan terpilih sebagai Juara I Pengawas Berprestasi Tingkat Nasional.

Pada tahun 2013, Bu Susi juga telah berhasil mengantarkan SMP Al Irsyad Cilacap meraih Juara I Lomba Perpustakaan sekolah tingkat Propinsi Jawa Tengah. Melalui perjuangan yang cukup berat mengingat ada 9 unsur/item yang harus dipenuhi oleh sekolah agar perpustakaan masuk menjadi nominasi, antara lain meliputi koleksi buku minimal 3000 judul (untuk SMP), pengadiministrasian perpustakaan, sarana prasarana seperti ruang perpustakaan, ada tidaknya IT, CCTV, *hotspot area*, pengelolaan/manajemen perpustakaan dan tenaga pustakawannya, dan atas kerjasama semua elemen dalam SMP Al Irsyad.

STUDI BANDING KE NEGARA CINA

Atas prestasi yang telah berhasil diraih sebagai Juara I Pengawas Berprestasi Tingkat Nasional pada tahun 2008 tersebut, bersama peserta lainnya Bu Susi berkesempatan untuk mengikuti Studi Banding ke Cina. Hasil dari kegiatan studi banding tersebut, dapat dilihat bahwa Cina memberikan perhatian yang besar (maksimal) dalam menyediakan sarana prasarana pendidikan. Walaupun Cina merupakan negara yang padat penduduknya tetapi mampu menyediakan sekolah-



“Membimbing pengawas dalam mempelajari modul PKB KS di Medan tahun 2012”



“Bersama guru berprestasi dari Al Azhar Cilacap di KBRI Zew Zealand Tahun 2012”



“Bersama Kepala Sekolah SMPN 9 Cilacap usai melaksanakan pembinaan guru di Kutawaru”

sekolah yang fasilitas pendukungnya (seperti lapangan olahraga, laboratorium bahasa, lab.komputer dan lainnya) sangat memadai bagi murid-muridnya. Dalam setiap kegiatan praktek, tidak ada murid yang nongkrong “antri menunggu giliran”, tetapi setiap murid mempunyai kesempatan yang sama, dalam waktu yang sama juga untuk melakukan kegiatan praktek yang sama. Sebagai contoh, pada saat pelajaran olahraga tenis meja, maka sekolah menyediakan fasilitas/ perlengkapan olahraga tenis meja yang cukup bagi seluruh siswa di kelas itu. Atau pada saat pelajaran kimia, maka setiap siswa berkesempatan untuk melakukan percobaan/ praktek secara mandiri. Penyediaan fasilitas pendukung yang benar-benar maksimal tersebut tentu saja akan sangat mempengaruhi *output* atau keberhasilan anak didiknya terutama yang bisa mengembangkan pemikiran anak.

Suatu hal yang berbeda dengan di negara kita, walaupun siswa di Indonesia juga telah sering menjuarai berbagai perlombaan/olimpiade ilmiah di luar negeri, tetapi untuk hal-hal yang bersifat *skill* atau keterampilan, kita perlu banyak belajar dari negara lain.

HARAPAN TERHADAP PARA PENGAWAS

Setelah terpilih sebagai pengawas berprestasi, salah satu konsekuensinya adalah Bu Susi sering dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan pembinaan dan pengembangan pengawas baik di tingkat provinsi maupun tingkat nasional, seperti oleh LPMP, Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah, maupun oleh Direktorat P4TK. Sebagai contoh, kegiatan pembinaan pengawas sekolah di berbagai daerah di Indonesia seperti di Medan, Papua, Banjarmasin, Kupang untuk berbagi pengalaman dengan pengawas di daerah lain. Walaupun bukan merupakan tupoksi utama tetapi hal itu bermanfaat sebagai pengembangan profesi. Kegiatan di luar tupoksi lainnya yang selalu dilaksanakan adalah ikut terlibat dalam pemilihan pengawas berprestasi tingkat provinsi Jawa Tengah. Oleh LPMP Provinsi Jawa Tengah, Bu Susi dilibatkan dalam kegiatan tersebut mulai tahap perencanaan kegiatan sampe tahap penentuan juara.

Dengan berbagai kegiatan di luar tupoksinya itu, Bu Susi merasa bahwa intensitas untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengawas SMP di Kabupaten Cilacap tidak maksimal. Untuk itu, beliau selalu menjalin komunikasi dengan kepala sekolah dan membuat agenda pertemuan dengan kepala sekolah untuk membahas hal-hal yang perlu dikonsultasikan. Banyak pengalaman berharga yang didapatkan dari pemilihan pengawas berprestasi. Untuk itu, beliau mengajak para pengawas di Kabupaten Cilacap agar selalu berupaya untuk mempunyai inovasi, ada *best practice* yang bisa diunggulkan. Ada terobosan baru untuk mengangkat sekolah binaannya menjadi sesuatu yang berprestasi dengan cara kita. Terkadang bukan dari hal yang besar, namun justru dari hal yang “kecil” atau sepele tapi ternyata bisa membuat sekolah menjadi berprestasi.



SELAMAT MENGHADAPI UKPPI



UJIAN KENAIKAN PANGKAT PENYESUAIAN IJAZAH BAGI PNS PEMKAB CILACAP

Oleh: Khamidun

Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, pasal 18 menyebutkan bahwa pada intinya bahwa Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh ijazah yang lebih tinggi dari ijazah semula (ijazah awal yang digunakan sebagai dasar pengangkatan menjadi CPNS), dapat diberikan kenaikan pangkat yang sesuai dengan ijazah yang diperolehnya itu. Yang dimaksud dengan **memperoleh** dalam ketentuan ini sesuai penjelasan pasal 18 adalah termasuk bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah yang diperoleh sebelum yang bersangkutan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Kenaikan pangkat semacam ini, lazim disebut Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah, yang di dalam salah satu syaratnya adalah harus lulus ujian kenaikan pangkat disamping syarat-syarat yang lain sesuai ketentuan yang berlaku.

Dalam rangka melaksanakan ketentuan pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002, dengan mendasari surat Gubernur Jawa Tengah nomor 864/039 tanggal 3 Februari 2014 perihal Penyelenggaraan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (UKPPI) Jawa Tengah Tahun 2014, Pemerintah Kabupaten Cilacap akan mengirimkan peserta UKPPI tahun 2014 bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Jenis dan Ketentuan Persyaratan UKPPI :

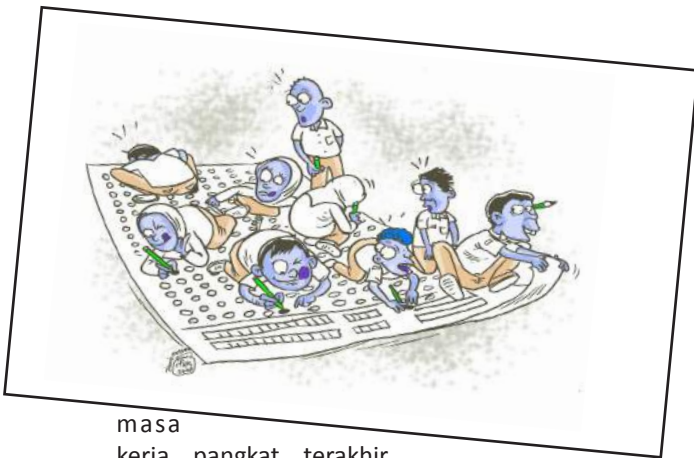
Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (UKPPI) ini dikelompokkan dalam 4 (empat) jenis/kriteria yaitu :

1. UKPPI Tingkat I, bagi PNS yang memiliki ijazah SLTP/SLTA/ Diploma I;

2. UKPPI Tingkat II, bagi PNS yang memiliki ijazah Diploma II/III;
3. UKPPI Tingkat III, bagi PNS yang memiliki ijazah Diploma IV/S-1;
4. UKPPI Tingkat IV, bagi PNS yang memiliki ijazah S-2/S-3.

Berdasarkan Peraturan Bupati Cilacap Nomor 90 Tahun 2009 tentang Pedoman Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, ketentuan bagi PNS yang dapat mengikuti UKPPI, disebutkan dalam pasal 4 sebagai berikut :

1. Berstatus PNS;
2. Memperoleh ijazah yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan negeri atau lembaga pendidikan swasta yang terakreditasi dan bukan kelas jauh/sabtu minggu;
3. Memiliki surat ijin belajar kecuali yang ijazahnya diperoleh sebelum diangkat sebagai CPNS;
4. Memiliki surat keterangan penggunaan gelar akademik (bagi yang memiliki);
5. Menduduki jabatan atau diberi tugas yang memerlukan pengetahuan atau keahlian sesuai dengan ijazah yang diperolehnya;
6. Setiap unsur penilaian DP3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
7. Telah menduduki pangkat/golongan ruang yang dipersyaratkan sebagai berikut :
 - a). Telah menduduki pangkat serendah-rendahnya Juru Muda Tk.I (I/b) bagi PNS yang pangkatnya akan disesuaikan dengan ijazahnya menjadi Juru (I/c) dengan masa kerja pangkat terakhir sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun ;
 - b). Telah menduduki pangkat serendah-rendahnya Juru (I/c) bagi PNS yang pangkatnya akan disesuaikan dengan ijazahnya menjadi Pengatur Muda (II/a) dengan



masa
kerja pangkat terakhir
sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun ;

- c). Telah menduduki pangkat serendah-rendahnya Pengatur Muda (II/a) bagi PNS yang pangkatnya akan disesuaikan dengan ijazahnya menjadi Pengatur Muda Tk.I (II/b) dengan masa kerja pangkat terakhir sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun ;
- d). Telah menduduki pangkat serendah-rendahnya Pengatur Muda (II/a) bagi PNS yang pangkatnya akan disesuaikan dengan ijazahnya menjadi Pengatur (II/c) dengan masa kerja pangkat terakhir sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun ;
- e). Telah menduduki pangkat serendah-rendahnya Pengatur Muda Tk.I (II/b) bagi PNS yang pangkatnya akan disesuaikan dengan ijazahnya menjadi Penata Muda (III/a) dengan masa kerja pangkat terakhir sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun ;
- f). Telah menduduki pangkat serendah-rendahnya Penata Muda (III/a) bagi PNS yang pangkatnya akan disesuaikan dengan ijazahnya menjadi Penata Muda Tk.I (III/b) dengan masa kerja pangkat terakhir sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun ;

Materi Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah

Bagi PNS yang memenuhi syarat administrasi akan diusulkan kepada Gubernur Jawa Tengah untuk mendapatkan kartu peserta test UKPPI tahun 2014. Apabila sudah mendapatkan kartu peserta tes, PNS yang bersangkutan berhak mengikuti Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah. Adapun materi yang akan diujikan adalah :

- 1. UKPPI Tingkat I dan Tingkat II meliputi ujian tertulis;
- 2. UKPPI Tingkat III meliputi ujian tertulis dan pembuatan karya tulis;
- 3. UKPPI Tingkat IV meliputi ujian tertulis, pembuatan karya tulis, dan presentasi;

Materi ujian tertulis meliputi :

- a) Tes Kompetensi Dasar, meliputi :
 - Tes Wawasan Kebangsaan;
 - Tes Intelegensi Umum;
 - Tes Karakteristik Pribadi.

Materi Tes Kompetensi Dasar diujikan dalam bentuk soal pilihan ganda yang terdiri dari 100 butir soal dikerjakan dalam waktu 120 menit dengan komposisi soal :

- Tes Wawasan Kebangsaan 35 soal;
- Tes Intelegensi Umum 35 soal;
- Tes Skala Kematangan 30 soal.

b) Tes Kompetensi Bidang, meliputi :

- Pengetahuan perkantoran;
- Pengetahuan kepegawaian;
- Pengetahuan administrasi dan manajemen.

Tes Kompetensi Bidang diujikan dalam bentuk esai dan dikerjakan dalam waktu 60 menit.

Sedangkan materi karya tulis bagi peserta UKPPI Tingkat III dan Tingkat IV, harus memiliki keterkaitan antara pendidikan yang diperoleh dengan tugas pokok dan fungsi SKPD masing-masing peserta.

Karya tulis untuk peserta UKPPI Tingkat III dan Tingkat IV dibuat di tempat ujian dan Presentasi karya tulis untuk peserta UKKPI Tingkat IV akan diujikan melalui tes wawancara.

Bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu dan memperoleh STTB atau ijazah setingkat lebih tinggi, kenaikan pangkat penyesuaian ijazahnya tanpa harus melalui ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah. Berdasarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2002 tentang Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002, dalam angka Romawi VIII angka 2.h, 6) menyatakan bahwa kelengkapan administrasi Kenaikan Pangkat Pilihan PNS yang memperoleh STTB atau Ijazah adalah Salinan /fotocopy sah Surat Tanda Lulus Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah kecuali bagi yang menduduki jabatan fungsional tertentu. Hal ini ditegaskan kembali dengan surat Kepala Kantor Regional I BKN nomor K.REG.I/128/2013 tanggal 28 Januari 2013 yang ditujukan kepada Gubernur Jawa Tengah Up. Kepala BKD Provinsi Jawa Tengah perihal Ujian Kenaikan Pangkat Ijazah bagi Pejabat Fungsional Tertentu.



MULTIFUNGSI



Oleh : Sunarto

Pada era modern saat ini, kemajuan teknologi informasi berperan penting pada hampir semua aspek kehidupan manusia. Dalam bidang tata pemerintahan, kemajuan teknologi informasi digunakan sebagai sarana untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan. Salah satunya adalah dengan diterbitkannya Kartu Pegawai Negeri Sipil Elektronik (KPE) sebagai pengganti Kartu Pegawai Negeri Sipil (Karpeg) berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2008.

Selama ini Karpeg merupakan kartu identitas pegawai yang bersifat pasif, hanya disimpan dan digunakan jika diperlukan untuk difotocopy, sebagai salah satu persyaratan dalam proses administrasi kepegawaian. Namun, dengan adanya KPE, merupakan langkah maju dibidang pelayanan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi karena KPE memuat data PNS dan keluarganya secara elektronik, diberikan kepada setiap PNS dan tetap berlaku setelah PNS yang bersangkutan pensiun. Melalui KPE, direncanakan PNS akan memperoleh kemudahan pelayanan dalam hal gaji, kesehatan, pensiun, tabungan hari tua, tabungan perumahan dan transaksi keuangan/perbankan. Kedepan KPE dapat

mengakomodir kartu-kartu yang lain diantaranya :

- Kartu Pegawai (Pengganti Karpeg)
- Kartu Askes (Pengganti Kartu Kuning)
- Kartu Pensiun (TASPEN)
- Kartu Perumahan (BAPERTARUM)
- Kartu Perbankan /ATM (Pembayaran Gaji ATM, Auto Debet, Kartu Belanja di Merchan)

Tujuan diterbitkannya KPE adalah untuk memudahkan pelayanan kepada PNS, penerima pensiun

Selama ini Karpeg merupakan kartu identitas pegawai yang bersifat pasif, hanya disimpan dan digunakan jika diperlukan untuk difotocopy, sebagai salah satu persyaratan dalam proses administrasi kepegawaian. Namun, dengan adanya KPE, merupakan langkah maju dibidang pelayanan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi karena KPE memuat data PNS dan keluarganya secara elektronik, diberikan kepada setiap PNS dan tetap berlaku setelah PNS yang bersangkutan pensiun.



PNS dan keluarganya. Di sisi lain, dalam implementasinya pencetakan KPE bertujuan untuk : 1) mendapatkan data biometric fisik PNS yang akurat guna keperluan perencanaan, pengembangan dan kesejahteraan PNS; 2) membangun database KPE yang memiliki tingkat keotentikan dan identifikasi yang tinggi sehingga menghasilkan data dan informasi yang akurat; 3) mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir di instansi pusat maupun daerah yang terintegrasi secara nasional dalam sistem informasi kepegawaian yang dapat diakses oleh PNS bersangkutan melalui Anjungan KPE; 4) memberikan fasilitas multifungsi layanan yang lebih efektif dan efisien; dan 5) untuk menghindari pemalsuan kartu identitas pegawai.

Selain layanan administrasi kepegawaian, KPE digunakan untuk layanan penggajian sehingga memberikan manfaat : 1) gaji diterima tepat orang, artinya yang dapat mengambil hanya pegawai yang bersangkutan; 2) tepat jumlah yakni gaji sesuai dengan jumlah netto; 3) tepat butuh artinya gaji tidak harus diambil seluruhnya pada tanggal 1 (satu), namun dapat diambil setiap saat sesuai kebutuhan karena KPE juga berfungsi sebagai kartu ATM . Dengan sistem ini dapat mengurangi resiko bendahara gaji maupun pegawai itu sendiri. Lebih dari itu, secara perlahan akan mengubah *mindset* pegawai untuk bersikap hidup hemat dengan mengambil uang gaji secukupnya saja dan membantu PNS untuk lebih produktif karena mengurangi keluar pada jam dinas. Sedangkan bagi PNS yang mutasi ke daerah lain tidak perlu khawatir dalam hal penggajian karena layanan gaji sudah menjadi satu melalui KPE. Mengingat KPE juga berfungsi sebagai kartu ATM, maka PNS akan memperoleh kemudahan dalam layanan perbankan, seperti :

- Informasi/cek saldo;
- Penarikan uang tunai di ATM Bank Jateng dan bank lain berlogo ATM Prima dan ATM Bersama (gratis)
- Tranfer uang antar rekening Bank Jateng dan antar bank berlogo ATM Prima dan ATM Bersama (gratis)
- Pembelian pulsa HP Prabayar
- Pembayaran PBB

Implementasi pencetakan KPE juga memberikan manfaat lain, yaitu :

1. Mempermudah dalam pelaksanaan pembangunan platform elektronik yang mendukung pelaksanaan e-Government sebagai media pencatatan, pengawasan dan kontrol serta dapat diintegrasikan dengan layanan sektor yang lainnya.
2. Tersedianya informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian PNS, dan informasi data kepegawaian PNS dapat diakses oleh PNS bersangkutan melalui KPE dan Anjungan KPE.
3. Tersedianya fasilitas layanan dalam rangka penanganan dan pengelolaan Kartu Pegawai Negeri Sipil Elektronik (KPE) serta pengendalian data PNS.

4. Tersedianya acuan data PNS bagi instansi dan pihak yang terkait dalam rangka peningkatan layanan kepegawaian secara efektif, efisien dan terpadu, seperti layanan pembayaran gaji, asuransi kesehatan, tabungan pensiun, tabungan perumahan, dsb.

Dengan KPE ini diharapkan dapat memangkas berbagai birokrasi, sehingga mengurangi beban PNS dalam pengurusan administrasi kepegawaian dan PNS akan memperoleh layanan yang lebih transparan dan obyektif. Memang hingga saat ini KPE baru dapat digunakan untuk mengambil gaji lewat mesin ATM, namun setidaknya ada rencana kedepan KPE dapat berfungsi sebagaimana yang disebutkan di atas. Kita doakan saja semoga KPE segera terealisasi sesuai fungsi yang direncanakan.



Pembayaran gaji PNS melalui KPE secara perlahan akan mengubah mindset pegawai untuk bersikap hidup hemat dengan mengambil uang gaji secukupnya saja dan membantu PNS untuk lebih produktif karena mengurangi keluar pada jam dinas. Sedangkan bagi PNS yang mutasi ke daerah lain tidak perlu khawatir dalam hal penggajian karena layanan gaji sudah menjadi satu melalui KPE.

“Disiplin”, kata yang hampir setiap saat kita dengar ketika orang tua kita menasehati dikala kita masih duduk di bangku sekolah dahulu. Disiplin untuk bangun pagi, disiplin untuk belajar dan disiplin-disiplin lainnya merupakan kata-kata yang akrab menyapa di telinga kita dalam keseharian. Kala itu, disiplin berkaitan dengan hal-hal dalam keseharian yang harus kita lakukan secara konsisten, terus menerus dan senantiasa kita patuhi. Bagaimana dengan kita kini, apakah masih menjaga kepatuhan dan konsistensi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan?

Di era yang sangat dinamis dan mudah berubah-ubah seperti sekarang ini, kita tanpa menyadari mulai melupakan sikap mental konsisten ini. Kita mudah mengabaikan jadwal kegiatan-kegiatan yang sudah kita susun sendiri. Kita dengan gampang menemukan alasan untuk meninggalkan olahraga rutin yang selama ini telah menjaga kesehatan dan kebugaran tubuh kita. Kebiasaan untuk membaca koran ataupun buku yang dahulu merupakan keharusan di malam hari sembari menunggu waktu tidur, dengan biasa tidak kita lakoni karena “tidak sempat”. Menunda, meninggalkan aktivitas rutin atau membatalkan jadwal kegiatan, sudah menjadi hal yang terlalu biasa. Bahkan menunda untuk menyelesaikan pekerjaan terkadang masih menjadi tindakan “biasa” bagi sebagian orang dengan berbagai alasan.

Dalam setiap wawancara dengan olahragawan yang berprestasi dan ditanya mengenai apa yang membuat ia bisa meraih kemenangan demi kemenangan dan tidak menyerah ketika sedang kalah, jawaban yang kita dengar adalah disiplin dan tekun dalam berlatih. Melalui latihan, para olahragawan ini disamping menumbuhkan dan mengembangkan rasa percaya diri, juga menyiapkan mental saat nanti menghadapi lawannya. Disiplin dalam berlatih tidak hanya membangun kekuatan fisik, tetapi juga membentuk mental yang kuat. Mental yang kuat akan sangat menentukan disaat menghadapi situasi atau hal-hal yang tidak sesuai dengan prediksi atau harapan dan menolong bangkit dari kegagalan. Sepertinya, tidak ada satupun atlet yang bisa berprestasi tanpa dibarengi disiplin dan ketekunan dalam berlatih.



D.I.S.C.I.P.L.I.N.E

Oleh: Toto Widiyanto

Bahkan menjelang mengikuti suatu kejuaraan, para atlet tim nasional misalnya, dikumpulkan di pusat pelatihan. Tujuannya adalah agar para atlet dengan disiplin ketat dapat fokus berlatih intensif didampingi pelatih yang berkualitas dan fasilitas yang memadai serta tidak terganggu hal-hal yang dapat mengganggu konsentrasi para atlet sehingga pada saatnya berkompetisi para atlet dapat meraih prestasi yang diharapkan atau meraih juara.

Banyak orang yang berpandangan bahwa kedisiplinan hanya cocok untuk kegiatan-kegiatan yang didominasi kepatuhan seperti pada militer atau olahraga. Padahal sudah banyak bukti bahwa orang tidak mungkin bisa menjaga konsistensi kegiatannya apabila kedisiplinan itu tidak ada dalam kesadaran dirinya. Seorang atlet akan sulit meraih prestasi yang dinginkannya apabila ia gagal menjaga konsistensi dan ketekunan dalam berlatih. Banyak yang setuju bahwa kedisiplinan dan kesuksesan berbanding lurus. Banyak contoh atlet yang sedang menanjak prestasinya kemudian tidak pernah lagi pernah menjadi juara karena ia tersandung berbagai hal seperti tidak patuh lagi pada jadwal latihan, memilih untuk bertemu dengan para fansnya daripada melatih fisik, dan hal-hal lainnya yang menunjukkan bila atlet tersebut gagal mengalahkan diri sendiri dan meninggalkan konsistensi. Disiplin adalah konsistensi tindakan yang menjadi komitmen seseorang pada dirinya sendiri. Harus kita akui bahwa menjaga konsistensi tidaklah mudah. Kita pernah merasakan betapa beratnya melawan rasa enggan untuk bangun pagi di saat cuaca mendung atau kita belum puas tidur, atau di hari libur. Juga ketika kita tengah berdiet atau berpuasa, melihat orang lain makan makanan yang membangkitkan rasa lapar membuat kita seringkali “goyah” dengan komitmen dan tujuan kita. Kita berperang untuk mengalahkan rasa tidak nyaman dalam berdisiplin, dimana kita harus melakukan sesuatu padahal kondisi kita tidak nyaman, atau kita harus tidak melakukan sesuatu dalam kondisi nyaman. Situasi-situasi yang dialami kita seperti inilah yang membangun mental kita menjadi lebih kuat.

Untuk meraih keberhasilan, disiplin menjadi faktor penting

yang tidak hanya dibutuhkan seseorang atau individu, tetapi disiplin juga menjadi keharusan bagi kelompok, perusahaan, organisasi pemerintah atau siapapun yang menginginkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kita bisa membandingkan kemajuan yang dicapai negara-negara yang terkenal karena kedisiplinan orang-orangnya yaitu Jepang, Amerika dan Inggris. Disiplin pulalah yang menjadi rahasia bagi organisasi yang bisa bertahan menghadapi kekacauan dan krisis. Sebagaimana yang ditunjukkan pada perusahaan yang sukses, salah satu hal utama yang dilakukan perusahaan adalah disiplin yang ketat dalam menjalankan program, komitmen, dan *action plan*. Mereka sangat setia pada tujuannya, konsisten melakukan apa yang telah disepakati, tanpa peduli perubahan situasi. Mereka tidak mau menunggu sampai kondisi memudahkan untuk terus menjalankan programnya sesuai rencana, mereka terus maju kedepan, apapun yang terjadi. Ini juga menunjukkan bahwa kesuksesan organisasi tidak bergantung pada kepemimpinan perusahaan. Bagi organisasi atau perusahaan, disiplin yang dijalankan oleh hampir semua atau mayoritas para anggotanya, sehingga menjadi salah satu budaya organisasi, akan menjadi faktor kunci bagi keberhasilan organisasi mewujudkan tujuannya.

Budaya disiplin hendaknya dimulainya dari masing-masing individu anggota organisasi. Namun disiplin yang diharapkan dibentuk tentunya bukan karena keterpaksaan tetapi karena konsistensi dan rasa tanggung jawab. Organisasi, instansi atau perusahaan dapat memulai membangun disiplin di lingkungan kerja dengan meminta tiap-tiap unit kerja yang ada mencanangkan perilaku kerja tertentu yang merupakan hasil kesepakatan karyawan-karyawatnya dan wajib dijalankan secara disiplin dan konsisten.

Secara khusus tentu saja ada perbedaan karakteristik antara instansi pemerintah dengan organisasi swasta ketika akan membangun budaya disiplin di lingkungannya. Misalnya di instansi pemerintah, budaya disiplin yang masih harus terus menerus dibangun adalah produktivitas kerja dan disiplin waktu. Pegawai pada instansi pemerintah harus didorong untuk memanfaatkan waktu atau jam kerja secara efektif. Tidak ada lagi pegawai yang terlambat masuk kerja atau pulang kerja sebelum jam kerja berakhir. Rapat-rapat atau acara-acara tidak ada lagi yang dimulai mundur dan seperti karet "molor" hingga berjam-jam dari rencana awal. Target-target penyelesaian pekerjaan secara konsisten mesti dipatuhi, artinya tidak boleh lagi ada pegawai yang menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang bertugas memberi pelayanan langsung kepada masyarakat harus menyelesaikan tiap layanannya dalam batas waktu yang telah ditetapkan pada standar pelayanan. Bukankah masyarakat yang dilayani akan merasa puas dan senang ketika budaya disiplin ini terbangun pada instansi pemerintah?

Untuk membangun budaya disiplin dalam organisasi, beberapa hal yang dapat membantu yaitu:

1. Pimpinan organisasi hendaknya menjadi model dan secara konsisten menjadi teladan berperilaku disiplin bagi para pegawainya;

Untuk meraih keberhasilan, disiplin menjadi faktor penting yang tidak hanya dibutuhkan seseorang atau individu, tetapi disiplin juga menjadi keharusan bagi kelompok, perusahaan, organisasi pemerintah atau siapapun yang menginginkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kita bisa membandingkan kemajuan yang dicapai negara-negara yang terkenal karena kedisiplinan orang-orangnya yaitu Jepang, Amerika dan Inggris. Disiplin pulalah yang menjadi rahasia bagi organisasi yang bisa bertahan menghadapi kekacauan dan krisis.

2. Ada kejelasan tentang perilaku kerja apa saja dan seperti apa yang dimaksudkan untuk dijalankan secara konsisten dan disiplin oleh seluruh pegawai;
3. Perilaku disiplin harus dijalankan seluruh pegawai tanpa kecuali atau tidak ada diskriminansi;
4. Pegawai yang berada pada struktur organisasi berkewajiban mengendalikan perilaku disiplin kerja pegawai yang ada dibawahnya secara berjenjang dengan membangun komunikasi secara efektif.
5. Jalankan secara konsisten dan berkelanjutan dalam membangun budaya disiplin agar terwujud rasa tanggungjawab pegawai dan bukan keterpaksaan.

Sebagaimana yang telah disebutkan "disiplin" menjadi kata kunci bagi individu, kelompok atau organisasi bila ingin mencapai tingkatan prestasi yang diinginkan. Jika kita semua setuju terhadap hal itu, tunggu apa lagi, mari kita mulai disiplin pada diri kita masing-masing.



Saya seorang PNS yang baru saja menyelesaikan pendidikan S1. Bagaimana cara mengurus penggunaan gelarnya? (Riswanti, SMP 6 Kroya)

Jawab :

Sesuai dengan Peraturan Bupati Cilacap Nomor 66 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Cilacap Nomor 69 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Izin Belajar, Keterangan Belajar, Tugas Belajar dan Keterangan Penggunaan Gelar Akademik Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, maka ketentuan untuk penggunaan gelar akademis adalah sebagai berikut :

1. PNS yang telah selesai menempuh pendidikan tinggi melalui Izin Belajar atau Keterangan Belajar dan memperoleh ijazah dengan hak menggunakan gelar, tidak perlu mengajukan permohonan Surat Keterangan Penggunaan Gelar.
2. PNS sebagaimana tersebut pada angka 1, dapat mencantumkan gelarnya dalam kedinasan apabila :
 - a. Ijazah tersebut telah digunakan sebagai dasar dalam kepangkatan, bagi PNS yang memiliki pangkat masih di bawah pangkat terendah dari ijazah dimaksud.
 - b. Pangkatnya sama dengan pangkat terendah atau lebih tinggi dari ijazah yang diperoleh, dan :
 - (i) Ijazah diperoleh dari perguruan tinggi negeri atau perguruan tinggi swasta yang telah terakreditasi atau telah mendapatkan ijin penyelenggaraan dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang untuk menyelenggarakan pendidikan;
 - (ii) Ijazah bukan dari Perguruan Tinggi yang penyelenggaraan pendidikannya dengan model Kelas Jauh, Jarak Jauh dan Kelas Sabtu-Minggu, kecuali Universitas Terbuka atau Perguruan Tinggi lain yang telah mendapatkan ijin dari Menteri yang membidangi atau Dirjen Dikti untuk menyelenggarakan pendidikan jarak jauh.
 - (iii) Program studi sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi jabatan.
3. PNS yang selesai menempuh pendidikan melalui Izin Belajar atau Keterangan Belajar dan memperoleh ijazah dengan hak menggunakan gelar, namun ijazah tersebut dinyatakan tidak dapat digunakan dalam kepentingan kepegawaian oleh Lembaga yang menangani kepegawaian/ BKN, maka gelar akademiknya tidak dapat dicantumkan dalam administrasi kepegawaian maupun naskah kedinasan.

Sekarang ini PNS sistem penggajiannya menggunakan KPE (Kartu Pegawai Elektronik), sehingga mempermudah dalam pengambilan gaji. Namun permasalahan akan timbul apabila KPE tersebut rusak atau hilang. Bagaimana prosedur mengurus KPE yang hilang atau rusak tersebut?

Jawab :

Prosedur Pengurusan KPE yang hilang atau rusak :

Dasar surat Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap Nomor : 873.2/0791/31 tanggal 6 Juli 2012 perihal revisi kartu Pegawai Negeri Sipil Elektronik (KPE), untuk segera mengajukan perbaikan dengan mengirim ke BKD Jakarta lewat BKD Kabupaten Cilacap dengan melampirkan :

- Foto copy KPE
- Foto copy SK Konversi NIP
- Foto copy SK CPNS
- Foto copy SK PNS
- Foto copy pangkat terakhir
- Surat kehilangan dari kepolisian (bila KPE hilang)
- Surat keterangan bukti lapor dari Bank (bila KPE tertelan mesin ATM dan di gunting)
- Apabila foto tertukar akan dilakukan pemotretan ulang, ketentuan menyusul.



PEMBEKALAN PNS MENJELANG Pensiun

CILACAP Sebanyak 59 orang PNS calon pensiunan mengikuti Pembekalan Pegawai Negeri Sipil Menjelang Purna Tugas di aula BKD Kabupaten Cilacap mulai hari Selasa 18 Maret 2014 sampai dengan Kamis 20 Maret 2014. Peserta terdiri dari 47 orang PNS Fungsional Guru, 2 orang PNS Fungsional Perawat, 1 orang PNS Fungsional Penyuluh KB, dan 9 orang PNS Tenaga Administrasi/Teknis lainnya yang semuanya akan memasuki masa pensiun t.m.t. 1 April dan 1 Mei 2014.

Acara dibuka pada pukul 09.00 WIB oleh Kepala BKD Kabupaten Cilacap Drs. Heroe Harjanto, M.M. Dalam sambutannya beliau mengatakan bahwa purna tugas atau pensiun sering kali menjadi masa yang dinanti bagi sebagian PNS, namun juga banyak menjadikan momok yang menakutkan terutama bagi PNS yang masih ingin berkarya, sehingga ada kalanya menimbulkan dampak psikologis yang kurang bisa diterima, karena itu muncul istilah *Post Power Syndrome*, yaitu gejala yang terjadi dimana penderita hidup dalam bayang-bayang kebesaran masa lalunya dan seakan tidak dapat melihat realita saat ini. *Post power syndrome* kadang muncul akibat kekhawatiran dan ketakutan kehilangan jabatan, rutinitas, serta status sebagai aparatur pemerintah menjadi warga masyarakat biasa. Maka dari itu untuk melanjutkan perjalanan, perlu berhenti sejenak untuk menata ulang tujuan hidup dengan menentukan nilai-nilai diri yang akan dicapai misal akan menjadi hamba Allah yang lebih giat beribadah/lebih banyak bertafakur, memperbanyak kegiatan sosial kemasyarakatan dan lain lain.

Sesungguhnya pensiun itu bebas dari rutinitas kerja namun berpenghasilan, ada perasaan puas karena sudah berhasil menyelesaikan tugas dan kewajibannya, menikmati masa-masa sukses setelah sekian lama berkarya dan beraktifitas sehingga indah dan bahagia, dan pensiun bukan berarti berhenti berkarya karena masyarakat masih membutuhkan karya kita walaupun dengan bentuk lain. Maka dari itu pensiunan jangan sampai kehilangan kepercayaan diri, pensiun harus tetap gagah, tegap, sehat, bisa menunjukkan rasa puas, tetap merasa dirinya berguna dan dapat mempertahankan rasa identitasnya. Dalam masa pensiun nanti hendaknya seorang pensiunan menyesuaikan gaya hidup karena usia sudah tidak muda lagi dan penghasilan pun menurun.



Di akhir sambutannya Kepala BKD menyampaikan harapan agar peserta dapat mengikuti dengan seksama serta mohon masukan untuk memperbaiki program pembekalan di masa mendatang. Ada sebuah pesan dengan mengutip dari seorang motivator Winston Churchill “Jangan pernah pensiun!, alihkan profesi, kerjakan apa saja biarpun berbeda, tetapi jangan pernah pensiun! Ketika anda berhenti berkarir dan memutuskan untuk mendalami kegiatan sosial atau lebih fokus pada kegiatan keagamaan, landasan finansial anda mutlak harus kuat. Keluarga harus menjadi prioritas nomor satu, setelah itu anda boleh menuruti kata hati”

Acara pembekalan bagi para calon pensiunan ini untuk kali pertama diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap yang dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah sebagai pelaksananya. Tujuannya adalah agar peserta dapat menemukan strategi dalam melanjutkan perjalanan pascapensiun. Dalam penyelenggaraan program pembekalan ini menggunakan metode yang efektif dengan memperhatikan tingkat usia, tingkat perkembangan, kondisi sosial kemasyarakatan berdasarkan kekinian dan kedisinian, serta tentu saja sesuai kebutuhan peserta, sehingga materi yang disampaikan pun disesuaikan dengan peserta.

Di hari pertama setelah acara pembukaan, narasumber dari Kantor Regional I BKN memberikan materi Prosedur Penyelesaian SK Pensiun yang disampaikan oleh Kepala Bidang Pensiun Dra.Nurchasanah, M.M. dan Cara pengisian Data Perorangan Calon Pensiun (DPCP) yang disampaikan oleh Tri Sukarni, S.H. yang juga dari Kantor Regional I BKN. Setelah isihoma dilanjutkan materi Penyelesaian Pensiun dan Pertaspenan dari PT. TASPEN Cabang Purwokerto yang disampaikan oleh narasumber Sinung Wibowo. Pada hari pertama ini para peserta masih biasa-biasa saja dalam mengikuti acara pembekalan, mungkin karena masih lelah dan penat setelah menempuh perjalanan yang cukup jauh untuk datang di BKD, maklum mereka sudah lanjut usia dan kebanyakan berasal dari luar kota.

Peluang Usaha di Purna Tugas menjadi materi di sesi pagi hari kedua, yang disampaikan oleh narasumber dari BP2KP yaitu duo Edy, Edy Sujarwo, S.P. dan Edy Sudaryanto, S.P. Materi dengan judul Budidaya Ikan di Kolam Terpal dan Peluang Usaha Budidaya Ayam Buras (Ayam Kampung) terlihat cukup membuat para peserta antusias untuk mengikutinya, pertanyaan-pertanyaan juga sering muncul dari para peserta. Materi yang disampaikan mulai dari prospek bisnis, teknologi



budidaya, dan aspek-aspeknya. Materi ini mengenalkan para peserta untuk berwirausaha sambil menikmati dan mengisi masa-masa pensiun. Dokter spesialis penyakit dalam dari RSUD Cilacap dr. H. Supardi, Sp.PD juga tidak kalah menarik dalam menyampaikan materi tentang kesehatan di usia lanjut dengan materi yang berjudul *Geriatric Health Care* yang merupakan sesi penutup di hari kedua.

Psikolog Dra. Reni Kusumowardhani, M, Psi dari RSUD Cilacap mengawali hari terakhir pembekalan dengan memberikan kiat-kiat dalam menghadapi masa pensiun dengan judul materi Kesiapan Mental Menghadapi Masa Purna Bakti. Materi ini disampaikan dengan komunikatif yang diselengi dengan bernyanyi sambil menghampiri peserta layaknya artis yang sedang menghibur sehingga para peserta begitu antusias dalam mengikutinya. Di samping itu materi ini juga penting artinya bagi para calon pensiunan agar benar-benar siap secara mental (psikologis) menghadapi dan menjalani masa pensiun, *post power syndrome* atau bahkan stress bisa dihindarkan, dan bagaimana cara hidup bugur, sehat, sejahtera lahir maupun batin. Pada sesi ini sedikit gangguan teknis terjadi berupa listrik padam yang mengakibatkan sound system tidak berfungsi sehingga narasumber harus lebih mengeraskan suaranya, pendingin ruangan juga mati yang berakibat ruangan menjadi gerah namun para peserta tetap antusias dalam mengikuti materi ini. Beruntung, tidak lama kemudian listrik nyala kembali.

Materi paling akhir disampaikan oleh Kepala Bidang Mutasi BKD Pranyata, S.E. yang menyampaikan bagaimana cara mengurus pengajuan permohonan pensiun mulai dari awal pengajuan sampai dengan mengurus hak-haknya setelah purna tugas seperti, pengembalian uang Bapertarum, SKPP dan sebagainya.

Sebelum penutupan para peserta diminta mengisi angket berupa kuesioner pesan dan kesan sebagai evaluasi panitia dalam penyelenggaraan acara ini. Secara umum penyelenggaraan acara ini berlangsung baik dan banyak kesan positif dari para peserta, apalagi panitia juga menyediakan akomodasi seperti penginapan di hotel berbintang dengan fasilitas antar jemput dari hotel menuju BKD dan sebaliknya.

Pesan dari peserta perlu selalu diingat, agar acara seperti ini bisa terus diselenggarakan bagi para calon pensiunan. Semoga. *ediZ@R#

BUPATI CILACAP SERAHKAN SK KENAIKAN PANGKAT PNS TEPAT WAKTU

CILACAP Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji, menyerahkan Surat Kenaikan Pangkat PNS kepada 550 PNS tepat waktu dan 40 SK CPNS, acara penyerahan bertempat di halaman Pendopo Wijaya Kusuma, Rabu, 2 April 2014.

Kepala BKD Cilacap Drs. Heroe Harjanto, MM dalam laporannya mengatakan bahwa kenaikan pangkat PNS Kabupaten Cilacap periode 1 April 2014 Tahap 1 diusulkan 610 orang dengan realisasi sebanyak 550 orang dan sisanya masih dalam proses. Selain itu diserahkan SK Calon PNS kepada 40 orang merupakan hasil seleksi formasi CPNS tahun 2013, yang semuanya adalah guru.

Bupati Cilacap dalam sambutan pengarahannya berpesan khususnya kepada para penerima SK Calon PNS bahwa untuk menjadi CPNS, melalui tahapan seleksi yang ketat dan kompetitif, dan Saudara melewati tahap itu, tentunya Saudara adalah orang pilihan dan terbaik tentunya. Oleh karena itu sudah seharusnya dapat menunjukkan kinerja yang membanggakan, jadilah tenaga pendidik profesional, mampu membawa dunia pendidikan lebih maju dan berkualitas.

Sedangkan kepada para PNS penerima SK Kenaikan Pangkat Bupati Cilacap mengingatkan bahwa kenaikan pangkat adalah bukan hak semata, namun merupakan penghargaan yang diberikan kepada PNS atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap Negara dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk itu jadikanlah momentum ini sebagai motivasi untuk terus berprestasi di bidang tugasnya. Disisi lain kedudukan PNS sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dituntut bekerja secara profesional dalam mengemban tugas negara dan pemerintah. Dan sebagai abdi masyarakat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat.

Untuk memenuhi harapan pelayanan masyarakat dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki akuntabilitas, kompetensi dan integritas diri yang tercermin dalam sikap kepribadian seorang PNS yang disiplin dalam perilakunya dan bertanggungjawab sebagai pelayan publik.

Disamping itu bahwa untuk lebih mengoptimalkan capaian kinerja PNS berdasarkan PP Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, berlaku efektif



mulai tahun 2014 ini penilaian capaian kinerja PNS dengan model SKP sebagai pengganti DP3. Dalam metode Penilaian prestasi kerja PNS dengan system yang baru ini, PNS dinilai melalui penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS. Pada SKP, ditetapkan target yang akan dicapai dalam satu tahun, karena target kerja menjadi standar pengukuran kinerja PNS, sehingga terjadi komunikasi aktif antara pimpinan dan bawahan dalam membagi dan menyelesaikan tugas kerja dengan adil.

Satu hal yang perlu dipahami semua PNS bahwa regulasi aturan bidang kepegawaian sangat cepat dan terakhir adalah dengan diundangkannya UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). *Mul#

PNS CILACAP ANTUSIAS MENGIKUTI UKPPI TAHUN 2014

SEMARANG - Antusias Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Cilacap untuk mengikuti Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah Tahun 2014 cukup tinggi, ini terbukti dengan banyaknya berkas persyaratan yang masuk di BKD Kabupaten Cilacap yaitu sebanyak 54 orang dengan perincian sebagai berikut :

Berkas UKPPI Tingkat I sebanyak	:	15	orang;
Berkas UKPPI Tingkat II sebanyak	:	1	orang;
Berkas UKPPI Tingkat III sebanyak	:	36	orang;
Berkas UKPPI Tingkat IV sebanyak	:	2	orang.

Setelah dilakukan verifikasi, ternyata yang memenuhi syarat administrasi hanya sebanyak 48 orang dengan perincian :

Berkas UKPPI Tingkat I	:	14	orang;
Berkas UKPPI Tingkat II	:	1	orang;
Berkas UKPPI Tingkat III	:	31	orang;
Berkas UKPPI Tingkat IV	:	2	orang.

Peserta dari Kabupaten Cilacap berangkat ke Semarang pada hari Senin tanggal 3 Maret 2013 menggunakan PO. Bus RIYAN yang di charter oleh para peserta sendiri. Sekitar pukul 4 sore, tiba di Asrama Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah untuk menginap.

Esok paginya, peserta dari Cilacap menuju tempat Ujian di GOR Jatidiri Semarang, yang disambut oleh kepala BKD Kabupaten Cilacap **Bpk. Drs. Heroe Harjanto, MM**. Beliau menyampaikan para peserta ujian tidak usah grogi, yakin bisa mengerjakan soal ujian dan semoga semuanya lulus dengan hasil memuaskan.

Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (UKPPI) tahun 2014 dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 4 Maret 2014, yang diikuti oleh 3.011 PNS Provinsi, 35 Kab/Kota serta 1 PNS dari Instansi Vertikal (MA). Terbagi dalam TK. I sebanyak 961 PNS, TK. II 64 PNS, TK. III 1.909 PNS dan TK. IV 77 PNS.

Peserta dari PNS Provinsi sejumlah 83 PNS dengan rincian TK.I sejumlah 41 PNS, TK.II sejumlah 4 PNS, TK.III sejumlah 43 PNS, dan TK.IV sejumlah 4 PNS. Peserta dari Kabupaten/Kota se – Jateng sejumlah 2.927 PNS terdiri dari TK.I sejumlah 920 PNS, TK.II sejumlah 60 PNS, TK.III sejumlah 1.874 PNS, dan TK.IV sejumlah 73 PNS. Sedangkan Instansi Vertikal adalah dari Mahkamah Agung 1 PNS mengikuti ujian pada TK.III.

Acara UKPPI tahun 2014 dibuka oleh Asisten Administrasi Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah **Eddy Djoko Pramono, SH, MH, MT**, mewakili Plt. Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah, didampingi oleh Kepala BKD Provinsi Jawa Tengah **Suko Mardiono, SH, MM**.

Dalam sambutannya beliau menyampaikan Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah bukan merupakan hak, tapi merupakan kenaikan pangkat pilihan. Sehingga harus disesuaikan dengan formasi yang dibutuhkan. Jenjang pendidikan yang



disesuaikan nantinya harus bermanfaat sesuai dengan formasi yang ada.

Lebih lanjut beliau mengatakan dengan UKPPI ini kedepan diharapkan kemampuan PNS dapat meningkat, sehingga siap ditempatkan pada formasi yang dibutuhkan, yang pada akhirnya dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

Untuk materi test terdiri dari **Tes Kompetensi Dasar (TKD)** yaitu Tes Wawasan Kebangsaan, Tes Intelegensi Umum, Tes Karakteristik Pribadi. **Tes Kemampuan Bidang (TKB)** yaitu Pengetahuan Perkantoran, Pengetahuan Kepegawaian, Pengetahuan Administrasi dan Manajemen. **Karya Tulis** untuk peserta tingkat III dan IV. **Presentasi/Wawancara** untuk peserta tingkat IV. *ipan#



Bimtek Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin PNS

CILACAP - Adanya peningkatan pelanggaran/kasus disiplin PNS sekarang ini, semakin hari semakin kompleks dan beragam. Maka dalam mengatasi pelanggaran disiplin PNS dimaksud di butuhkan pengetahuan yang mendalam tentang teknis penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penanganan kasus pelanggaran tersebut di mulai dari pembuatan Berita Acara Pemeriksaan (BAP), sampai dengan penerbitan keputusan hukuman disiplin sesuai dengan jenis serta kewenangan pejabat yang menghukum. Dengan adanya aturan/tata cara dan prosedur penanganan kasus pelanggaran Disiplin PNS, para Pejabat/petugas kepegawaian harus memiliki kemampuan dan memahami secara benar aturan tersebut. sebab tanpa memahami/menguasai aturan yang berlaku akan menimbulkan kekeliruan.

Untuk meminimalisir terjadinya kekeliruan/kesalahan dalam penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap menyelenggarakan Bimbingan teknis (Bimtek) Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Angkatan I Tahun 2014, selama tiga hari, Selasa, 15 maret 2014 sampai dengan Kamis, 17 April 2014, bertempat di aula Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap, Jl. MT. Haryono No. 73 Cilacap. Narasumber berasal dari Kantor Regional I BKN Yogyakarta dan BKD Propinsi Jawa Tengah. Materi yang di berikan antara lain :

- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966 tentang Pemberhentian/Pemberhentian Sementara PNS.
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi PNS.

- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS
- Studi Kasus Kepegawaian.
- Teknik Pembuatan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) dan format pembuatan sanksi Hukuman Disiplin PNS.
- Tata Cara Pemeriksaan Penanganan Pelanggaran Disiplin PNS.

Khusus tentang Undang-undang ASN, panitia sengaja menambahkan materi tersebut pada pelaksanaan Bimtek tahun ini, karena ada beberapa ketentuan baru yang terdapat pada Undang-undang tersebut. Pejabat atau petugas yang menangani masalah kepegawaian harus menguasai dan memahami tentang undang- undang tersebut.

Bimtek diikuti oleh 40 orang peserta, yang berasal dari beberapa SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, antara lain:

- | | |
|------------------|------------|
| 1. Lemtekda | : 1 Orang |
| 2. Badan | : 4 Orang |
| 3. Dinas | : 7 Orang |
| 4. UPT Puskesmas | : 2 Orang |
| 5. UPT Dinas | : 10 Orang |
| 6. Kecamatan | : 8 Orang |
| 7. Kelurahan | : 7 Orang |
| 8. SMA Negeri | : 1 Orang |

Dengan diadakannya Bimtek tersebut, peserta diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan manajerial para pejabat atau petugas kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam membuat keputusan sanksi hukuman disiplin yang berakibat cacat hukum. Selain itu, Pelanggaran Disiplin PNS disetiap SKPD secara cepat dan tepat dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang berlaku. *Fitri#



4G adalah singkatan dari istilah dalam bahasa Inggris: fourth-generation technology. Istilah ini umumnya mengacu kepada standar generasi keempat dari teknologi telepon seluler.

Oleh: Gatot Firmansyah

Sebelum membahas lebih dalam tentang teknologi generasi ke empat, ada baiknya kalau kita mengenal sepintas generasi sebelum 4G. Diawali Generasi pertama (1G), pertama kali ditemukan di tahun 1980 ketika AMPS di Amerika bekerjasama dengan TACS dan NMT di Eropa membuat terobosan di teknologi jaringan. 1G ini adalah standar baru dari teknologi jaringan. Hampir seluruh sistem pada generasi ini merupakan sistem analog dengan kecepatan rendah (*low-speed*) dan suara sebagai objek utama. Contoh: NMT (*Nordic Mobile Telephone*) dan AMPS (*Analog Mobile Phone System*).

Pada awal tahun 90-an untuk pertama kalinya muncul teknologi jaringan seluler digital, yang hampir bisa dipastikan memiliki banyak kelebihan dibandingkan dengan teknologi jaringan analog (1G) seperti suara lebih jernih, keamanan lebih terjaga dan kapasitas yang lebih besar. Generasi kedua (2G) dijadikan standar komersial dengan format digital, kecepatan rendah – menengah. Contoh: GSM dan CDMA2000 1xRTT. Antara generasi kedua dan generasi ketiga, sering disisipkan Generasi 2,5 yaitu digital, kecepatan menengah (hingga 150 Kbps). Teknologi yang masuk kategori 2,5 G adalah layanan berbasis data seperti GPRS (*General*

Packet Radio Service) dan EDGE (*Enhance Data rate for GSM Evolution*) pada domain GSM dan PDN (*Packet Data Network*) pada domain CDMA.

UMTS (*Universal Mobile Telecommunication Service*) adalah perkembangan lebih lanjut dari EDGE. UMTS sering disebut generasi ke tiga (3G). Selain menyediakan fasilitas akses internet (e-mail, mms, dan browsing), UMTS juga menyediakan fasilitas video streaming, video conference, dan video calling). Generasi ketiga mampu mentransfer data dengan kecepatan tinggi (*high-speed*) dan aplikasi multimedia, untuk pita lebar (*broadband*). HSDPA (*High Speed Downlink Packet Access*) merupakan perkembangan akses data selanjutnya dari 3G. HSDPA sering disebut dengan generasi 3.5 (3.5G) karena HSDPA masih berjalan pada platform 3G

Sedangkan 4G merupakan pengembangan dari teknologi 3G. Nama resmi dari teknologi 4G ini menurut IEEE (*Institute of Electrical and Electronics Engineers*) adalah "3G and beyond". 4G digadang-gadang dapat memberikan kecepatan hingga 1Gbps jika anda di rumah atau 100Mbps ketika bepergian. Dapat dibayangkan betapa cepatnya akses data yang kita dapatkan. Hal ini merupakan salah satu solusi yang paling efektif untuk jaringan internet di pedesaan karena lebih baik menanam 1 menara 4G untuk ber mil-mil jauhnya, daripada menyelimuti sawah-sawah dengan kabel fiber optik.

4G digadang-gadang dapat memberikan kecepatan hingga 1Gbps jika anda di rumah atau 100 Mbps ketika bepergian. Dapat dibayangkan betapa cepatnya akses data yang kita dapatkan. Hal ini merupakan salah satu solusi yang paling efektif untuk jaringan internet di pedesaan karena lebih baik menanam 1 menara 4G untuk ber mil-mil jauhnya, daripada menyelimuti sawah-sawah dengan kabel fiber optik.



Sistem 4G akan dapat menyediakan solusi IP yang komprehensif dimana suara, data, dan arus multimedia dapat sampai kepada pengguna kapan saja dan dimana saja, pada rata-rata data lebih tinggi dari generasi sebelumnya. 4G akan menawarkan segala jenis layanan dengan harga yang terjangkau. Setiap handset 4G akan langsung mempunyai nomor IP v6 dilengkapi dengan kemampuan untuk berinteraksi *internet telephony* yang berbasis *Session Initiation Protocol (SIP)*.

Dalam rancangan pengembangannya, jaringan 4G mempunyai 2 visi yang berbeda. Pertama adalah jaringan 4G yang Revolusioner (4G-R), dimana dikembangkan sebuah sistem yang inovatif. Sistem baru 4G yang inovatif ini menggunakan teknik-teknik yang berbeda dari pendahulunya, seperti penggunaan *orthogonal frequency division multiplexing/multiple access (OFDM/OFDMA)* dan antena dengan sistem *multiple input multiple output (MIMO)*. Untuk mendukung berbagai kondisi, seperti mobilitas pengguna, baik yang bergerak dengan kecepatan tinggi (*mobile*) atau pun yang berkecepatan rendah (*nomadic*), jenis trafik (data atau suara), atau batasan cakupan (*cellcentre/boundary*), maka dikembangkanlah teknik-teknik yang mengkombinasikan beberapa akses jamak (*hybrid multiple access*). Kandidat teknologi 4G-R yang paling kuat adalah teknologi jaringan yang berbasis pada standard IEEE 802.16 dan ETSI/HIPERMAN, yang dikenal dengan jaringan WiMAX (*Worldwide Interoperability for Microwave Access*).

Yang kedua adalah yang bervisi Evolusioner (4G-E), dimana jaringan 4G-E merupakan pengembangan teknologi berbasis 3G – *Universal Mobile Telecommunication System (UMTS)* yang telah diimplementasikan oleh *the Third*

Sistem 4G akan dapat menyediakan solusi IP yang komprehensif dimana suara, data, dan arus multimedia dapat sampai kepada pengguna kapan saja dan dimana saja, pada rata-rata data lebih tinggi dari generasi sebelumnya. 4G akan menawarkan segala jenis layanan dengan harga yang terjangkau. Setiap handset 4G akan langsung mempunyai nomor IP v6 dilengkapi dengan kemampuan untuk berinteraksi internet telephony yang berbasis *Session Initiation Protocol (SIP)*.

Generation Partnership Project (3GPP) dan dikenal dengan nama *3GPP Long Term Evolution (LTE)*. Pada awalnya pengembangannya.

L T E



dinyatakan sebagai bentuk peningkatan teknologi 3G atau pre-4G karena hanya merupakan pengembangan dari UMTS. Jaringan 4G-E mempunyai kemampuan interworking dengan sistem-sistem jaringan yang telah ada. Model interworking akan mengintegrasikan jaringan-jaringan selular, jaringan nirkabel metropolitan (*wireless metropolitan area networks – WMANs*), jaringan nirkabel lokal (*local wireless local area networks – WLANs*), dan jaringan nirkabel personal (*wireless personal area networks – WPANs*). Model interworking ini meng-cover skenario jaringan masa depan yang terintegrasi dimana setiap orang dapat mengakses jaringan kapan saja (*anytime*), dari mana saja (*anywhere*), dan dengan cara apa saja (*anyway*).

WiMAX atau LTE pada prinsipnya kedua teknologi tersebut dirancang untuk mendukung layanan multimedia broadband serta mendukung mobilitas yang tinggi serta dengan basis jaringan berbasis IP. Secara teknologi keduanya menggunakan OFDM / OFDMA, AMC serta MIMO guna untuk meningkatkan kapasitas, efisiensi spektrum serta kualitasnya. Jadi kedua teknologi ini hampir dapat dikatakan sebanding serta telah memiliki kemampuan dalam menjamin kualitas layanan (QOS) yang baik, yang membedakan hanya dalam implementasinya diusung oleh kelompok yang berbeda. WiMAX dikembangkan oleh WiMAX forum sedangkan LTE dikembangkan oleh 3GPP. WiMAX berkembang dari operator komunikasi data sedangkan LTE merupakan evolusi dari operator seluler 3G yang mengusung komunikasi berbasis voice dan data. Pada awalnya WiMAX dirancang untuk memenuhi akses wireless untuk komunikasi data kecepatan tinggi dengan jangkauan yang luas, tetapi kini WiMAX juga dapat untuk komunikasi VOIP dan multimedia. WiMax memproses semua informasi dalam saluran lebar. Dalam hal pelaksanaan tentang WiMAX *Clearwire*, yang berarti sekitar dua-pertiga dari saluran tersebut digunakan untuk download, sedangkan yang ketiga digunakan untuk meng-upload data. Sedangkan LTE membagi saluran menjadi dua bagian yang menggunakan *frekuensi-division multiplexing*, sehingga download dan kecepatan upload lebih seimbang.

JAMINAN KESEHATAN NASIONAL (JKN)

Oleh: Dr. BAMBANG SETYONO, MMR.



LATAR BELAKANG

Falsafah dan dasar negara Pancasila terutama sila ke 5 mengakui hak asasi warga atas kesehatan. Hak ini juga termaktub dalam UUD 45 pasal 28H dan pasal 34, dan diatur dalam UU No. 23/1992 yang kemudian diganti dengan UU 36/2009 tentang Kesehatan. Dalam UU 36/2009 ditegaskan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan dan memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau. Sebaliknya, setiap orang juga mempunyai kewajiban turut serta dalam program jaminan kesehatan sosial.

Untuk mewujudkan komitmen konstitusi di atas, pemerintah bertanggung jawab atas pelaksanaan jaminan kesehatan masyarakat melalui Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).

Melalui Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 ditetapkan, Jaminan Sosial Nasional yang diselenggarakan oleh BPJS, yang terdiri atas BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Khusus untuk Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) akan diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan yang implementasinya dimulai 1 Januari 2014. Secara operasional, pelaksanaan JKN dituangkan dalam Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden, antara lain: Peraturan Pemerintah No.101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran (PBI); Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

MENGAPA PERLU JAMINAN KESEHATAN NASIONAL

Seperti kata bijak, tak ada yang abadi dalam kehidupan ini kecuali perubahan itu sendiri. Setiap manusia mengalami perubahan, dari kecil, dewasa, lalu tua, dan renta. Itu sudah pasti. Namun dalam kepastian itu, ada beberapa hal yang datang tak terduga. Sakit, misalnya, bisa datang kapanpun, tak dinyana-nyana. Sakit bisa datang ketika kita masih produktif, berpenghasilan cukup, sehingga mampu menjangkau biaya pengobatan. Tetapi sakit juga bisa datang ketika kita

Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang diselenggarakan melalui mekanisme Asuransi Kesehatan Sosial dan bersifat wajib (*mandatory*). Tujuannya adalah agar semua penduduk Indonesia terlindungi dalam sistem asuransi, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.



sudah tua dengan penghasilan mulai menurun atau menjadi tidak berpenghasilan karena sakit. Dalam keadaan seperti ini, bagaimana kita bisa mendapatkan perawatan dan pelayanan kesehatan yang memadai, terjangkau, kapan dan di mana saja?

Asuransi kesehatan mengurangi risiko masyarakat menanggung biaya kesehatan dari kantong sendiri *out of pocket*, dalam jumlah yang sulit diprediksi dan kadang-kadang memerlukan biaya yang sangat besar. Untuk itu diperlukan suatu jaminan dalam bentuk asuransi kesehatan karena peserta membayar premi dengan besaran tetap. Dengan demikian pembiayaan kesehatan ditanggung bersama secara gotong royong oleh keseluruhan peserta, sehingga tidak memberatkan secara orang perorang. .

MEKANISME ASURANSI KESEHATAN SOSIAL

1. Pengertian Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional SJSN

Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang diselenggarakan melalui mekanisme Asuransi Kesehatan Sosial dan bersifat wajib (*mandatory*). Tujuannya adalah agar semua penduduk Indonesia terlindungi dalam sistem asuransi, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Kelebihan sistem asuransi sosial dibandingkan dengan asuransi komersial antara lain:

ASURANSI SOSIAL		ASURANSI KOMERSIAL	
1	Kepesertaan bersifat wajib (untuk semua penduduk)**	1	Kepesertaan bersifat sukarela.
2	Non Profit	2	Profit
3	Manfaat komprehensif	3	Manfaat sesuai dengan premi yang dibayarkan

** berpotensi mencakup 100% penduduk (*universal coverage*) dan relatif dapat menekan peningkatan biaya pelayanan kesehatan.

2. Prinsip-prinsip Jaminan Kesehatan Nasional

Jaminan Kesehatan Nasional mengacu pada prinsip-prinsip Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) berikut:

- Prinsip kegotongroyongan
- Prinsip nirlaba
- Prinsip keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas.
- Prinsip portabilitas
- Prinsip kepesertaan bersifat wajib
- Prinsip dana amanat
- Prinsip hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial

PENYELENGGARAAN JAMINAN KESEHATAN NASIONAL

1. PESERTA JAMINAN KESEHATAN

Setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran, meliputi :

- Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Kesehatan: orang yang tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu, dengan penetapan peserta sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Bukan penerima bantuan iuran jaminan kesehatan (Non PBI): Peserta yang tidak tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu yang terdiri atas:
 - Pekerja Penerima Upah dan anggota keluarganya, (Pegawai Negeri Sipil, Anggota TNI, Anggota Polri, Pejabat Negara, Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri, dan Pegawai).
 - Pekerja Bukan Penerima Upah dan anggota keluarganya (Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri) termasuk warga negara asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
 - Bukan Pekerja dan anggota keluarganya (Investor, Pemberi Kerja, Penerima Pensiun, Veteran dan Perintis Kemerdekaan).
 - Penerima pensiun.
- Anggota keluarga yang ditanggung:
 - Keluarga inti meliputi istri/suami dan anak yang sah (anak kandung, anak tiri dan/atau anak angkat) sebanyak-banyaknya 5 (lima orang) orang.
 - Anak kandung, anak tiri dan/atau anak angkat yang sah dari peserta, dengan kriteria:
 - tidak atau belum pernah menikah atau tidak mempunyai penghasilan sendiri; dan
 - belum berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau belum berusia 25 (duapuluh lima) tahun yang masih melanjutkan pendidikan formal.
- Hak Dan Kewajiban Peserta
 - Hak Peserta.
 - Mendapatkan kartu peserta.
 - Memperoleh manfaat dan informasi tentang hak dan kewajiban serta prosedur pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan.
 - Mendapatkan pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan yang bekerjasama dengan BPJS kesehatan dan
 - Menyampaikan keluhan/pengaduan, kritik dan saran secara lisan atau tertulis ke kantor BPJS kesehatan.
 - Kewajiban Peserta.
 - Mendaftarkan dirinya sebagai peserta dan membayar iuran yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - Melaporkan perubahan data peserta baik karena pernikahan, perceraian, kematian, kelahiran, pindah fasilitas kesehatan tk I.
 - Menjaga kartu peserta agar tidak rusak atau hilang.

d) Mentaati semua ketentuan dan tata cara pelayanan kesehatan.

e. Pendaftaran Menjadi Peserta

Proses pendaftaran menjadi peserta BPJS kesehatan dapat dilakukan secara kolektif maupun perorangan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pemerintah mendaftarkan PBI JKN sebagai peserta kepada BPJS Kesehatan;
- Pemberi Kerja mendaftarkan pekerjanya atau pekerja dapat mendaftarkan diri sebagai peserta kepada BPJS Kesehatan;
- Bukan pekerja dan peserta lainnya wajib mendaftarkan diri dan keluarganya sebagai peserta kepada BPJS Kesehatan.
- Pendaftaran Peserta dilakukan di kantor BPJS terdekat/setempat dengan prosedur :
 - a) Mengisi Formulir Daftar Isian Peserta (FDIP) dan melampirkan pas foto ukuran 3 x 4 cm satu lembar dengan menunjukkan/memperlihatkan asli/foto copy Kartu keluarga dan KTP.
 - b) Anggota keluarga lain dapat diikutkan dengan ketentuan membayar iuran.

f. Masa Berlaku Kepesertaan

- 1). Kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional berlaku selama yang bersangkutan membayar iuran sesuai dengan kelompok peserta;
- 2). Status kepesertaan akan hilang bila peserta tidak membayar iuran atau meninggal dunia;
- 3). Ketentuan lebih lanjut terhadap hal tersebut diatas, akan diatur oleh Peraturan BPJS.

2. PEMBIAYAAN

a. Iuran

Iuran Jaminan Kesehatan adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara teratur oleh Peserta, Pemberi Kerja, dan/atau Pemerintah untuk program Jaminan Kesehatan (pasal 16, Perpres No. 12/2013 tentang Jaminan Kesehatan).

b. Pembayar Iuran

- 1) Bagi Peserta PBI, iuran dibayar oleh Pemerintah.
- 2) Bagi Peserta Pekerja Penerima Upah, iurannya dibayar oleh Pemberi Kerja dan Pekerja.
- 3) Bagi Peserta Pekerja Bukan Penerima Upah dan Peserta Bukan Pekerja iuran dibayar oleh Peserta yang bersangkutan.
- 4) Besarnya iuran Jaminan Kesehatan Nasional ditetapkan melalui Peraturan Presiden dan di tinjau ulang secara berkala sesuai dengan perkembangan sosial, ekonomi, dan kebutuhan dasar hidup yang layak. Besaran nominal iuran JKN sebagai berikut

PESERTA	BENTUK IURAN	BESARAN IURAN	KETERANGAN
PBI	NILAI NOMINAL (per jiwa).	Rp. 19.225,-	Ranap kelas 3 Pasal 16A, 23
PNS/TNI/ POLRI/ Pensiun	5% (per keluarga)	2% dari pekerja 3% dari pemberi kerja	Ranap kelas 1, kelas 2 Pasal 16B, 23
Pekerja penerima upah selain pns dll	4,5 % (per keluarga) Dan 5% (per keluarga)	s/d 30 Juni 2015: 0,5% dari pekerja 4% dari pemberi kerja mulai 1 Juli 2015: 1% dari pekerja 4% dari pemberi kerja	Ranap kelas 1, kelas 2 Pasal 16C, 23
Pekerja bukan penerima upah dan bukan pekerja	NILAI NOMINAL (per jiwa)	1. Rp 25,500,- 2. Rp 42,500,- 3. Rp 59,500,-	1. Ranap kelas 3 2. Ranap kelas 2 3. Ranap kelas 1 Pasal 16F, 23

1. PELAYANAN



a. Jenis Pelayanan

Ada 2 (dua) jenis pelayanan yang akan diperoleh oleh Peserta JKN, yaitu berupa pelayanan kesehatan (manfaat medis) serta akomodasi dan ambulans (manfaat non medis). Ambulans hanya diberikan untuk pasien rujukan dari fasilitas kesehatan dengan kondisi tertentu yang ditetapkan oleh BPJS Kesehatan.

b. Prosedur Pelayanan

Peserta yang memerlukan pelayanan kesehatan pertama-tama harus memperoleh pelayanan kesehatan pada fasilitas kesehatan tingkat pertama. Bila peserta memerlukan pelayanan kesehatan tingkat lanjutan, maka hal itu harus dilakukan melalui rujukan oleh fasilitas kesehatan tingkat pertama, kecuali dalam keadaan kegawatdaruratan medis.

c. Penyelenggara Pelayanan Kesehatan

Penyelenggara pelayanan kesehatan meliputi semua fasilitas kesehatan yang menjalin kerja sama dengan BPJS Kesehatan baik milik Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan swasta yang memenuhi persyaratan melalui proses kredensialing dan rekredensialing.

3. MANFAAT JAMINAN KESEHATAN NASIONAL

Manfaat Jaminan Kesehatan Nasional mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis.

1) Manfaat pelayanan promotif dan preventif meliputi pemberian pelayanan:

- Penyuluhan kesehatan perorangan, meliputi paling sedikit penyuluhan mengenai pengelolaan faktor risiko penyakit dan perilaku hidup bersih dan sehat.
- Imunisasi dasar, meliputi Baccile Calmett Guerin (BCG), Difteri Pertusis Tetanus dan Hepatitis -B (DPT- HB), Polio, dan Campak.
- Keluarga berencana, meliputi konseling, kontrasepsi dasar, vasektomi dan tubektomi bekerja sama dengan lembaga yang membidangi keluarga berencana. Vaksin untuk imunisasi dasar dan alat kontrasepsi dasar disediakan oleh Pemerintah dan/ atau Pemerintah Daerah.
- Skrining kesehatan, diberikan secara selektif yang ditujukan untuk mendeteksi risiko penyakit dan mencegah dampak lanjutan dari risiko penyakit tertentu.

2) Pelayanan kesehatan kuratif dan rehabilitatif baik di tingkat pertama (pelayanan kesehatan non spesialis) maupun pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan di rumah sakit.

3) Pelayanan persalinan baik di fasilitas kesehatan tingkat pertama maupun tingkat lanjutan.

4) Pelayanan ambulans untuk pasien rujukan.

5) Meskipun manfaat yang dijamin dalam JKN bersifat komprehensif, masih ada manfaat yang tidak dijamin meliputi:

- Tidak sesuai prosedur;
- Pelayanan di luar Fasilitas Kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS;
- Pelayanan bertujuan kosmetik;
- *General check up*, pengobatan alternatif;
- Pengobatan untuk mendapatkan keturunan, pengobatan impotensi;
- Pelayanan kesehatan pada saat bencana; dan
- Pasien bunuh diri/penyakit yang timbul akibat kesengajaan untuk menyiksa diri sendiri/narkoba.

4. PENGORGANISASIAN

JKN diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan yang merupakan badan hukum publik milik negara yang bersifat non profit dan bertanggung jawab kepada Presiden. BPJS terdiri atas Dewan Pengawas dan Direksi. Dewan Pengawas terdiri atas 7 (tujuh) orang anggota: 2 (dua) orang unsur pemerintah,

2 (dua) orang unsur pekerja, 2 (dua) orang unsur pemberi kerja, 1 (satu) orang unsur tokoh masyarakat. Dewan Pengawas tersebut diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. Direksi terdiri atas paling sedikit 5 (lima) orang anggota yang berasal dari unsur profesional. Direksi sebagaimana dimaksud di angkat dan diberhentikan oleh Presiden. Kantor pusat BPJS berada di ibu kota negara, dengan jaringannya di seluruh kabupaten/kota.

5. PENANGANAN KELUHAN

Penanganan keluhan merupakan salah satu komponen untuk menyelesaikan masalah pelayanan kesehatan, baik yang bersifat administratif maupun bersifat medis. Permasalahan bisa terjadi antara peserta dan fasilitas kesehatan; antara peserta dan BPJS Kesehatan; antara BPJS Kesehatan dan Fasilitas Kesehatan; atau antara BPJS Kesehatan dan Asosiasi Fasilitas Kesehatan. Mekanisme yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan ketidakpuasan para pihak tersebut adalah:

- 1) Jika Peserta tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh fasilitas kesehatan yang bekerjasama dengan BPJS Kesehatan, Peserta dapat mengajukan pengaduan kepada Fasilitas Kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS dan atau BPJS Kesehatan.
- 2) Jika Peserta dan/atau fasilitas kesehatan tidak mendapatkan pelayanan yang baik dari BPJS Kesehatan maka dapat menyampaikan pengaduan kepada Menteri Kesehatan.

Jaminan Kesehatan Nasional

KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

JKN merupakan **Jaminan Kesehatan Nasional** yang diselenggarakan oleh **BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)** berdasarkan Sistem Jaminan Sosial Nasional yang diatur dalam UU 40/2004, tujuannya agar semua penduduk Indonesia terlindungi dalam sistem Asuransi untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu & terjangkau.

HAK DAN KEWAJIBAN PESERTA JKN

HAK
Mendapat kartu peserta dan pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan yang bekerjasama dengan BPJS Kesehatan

KEWAJIBAN
Membayar iuran dan melapor kepada BPJS Kesehatan saat pindah domisili atau pindah kerja.

WAJIB...!!
BAGI SETIAP PENDUK TERMASUK ORANG ASING YANG BEKERJA LEBIH DARI 6 BULAN DI INDONESIA

Saling Membantu Menuju Indonesia Yang Lebih Sehat

Ditaksanakan Bertahap mulai: **1 Januari 2014**

Untuk informasi lebih lanjut mengenai program JKN dapat menghubungi:
Pusat Pelayanan Publik
 Gedung G. Ardyana Lantai 1 Blok C
 Jl. HR. Rasuna Said Blok C No. 44, Jakarta 12933
 Hot Line: 1021223, 1021224, 1021225
 Email: www.bpjskesehatan.go.id, Website: www.bpjskesehatan.go.id

Pusat Pelayanan dan Jaminan Kesehatan
 Telp: 021-5221223, Fax: 021-5227343
 2400 Center: 0817102700
 Email: jkn@bpjskesehatan.com, Website: www.bpjskesehatan.go.id

Pusat Promosi Kesehatan
 Telp: 021-5221224
 Fax: 021-5228293
 Email: pusat.promosi@bpjskesehatan.com, Website: www.promosi.bpjskesehatan.go.id

Kartu PT Akses terdekat
 1021223
 1021224
 1021225
 1021226
 1021227
 1021228
 1021229
 1021230
 1021231
 1021232
 1021233
 1021234
 1021235
 1021236
 1021237
 1021238
 1021239
 1021240
 1021241
 1021242
 1021243
 1021244
 1021245
 1021246
 1021247
 1021248
 1021249
 1021250
 1021251
 1021252
 1021253
 1021254
 1021255
 1021256
 1021257
 1021258
 1021259
 1021260
 1021261
 1021262
 1021263
 1021264
 1021265
 1021266
 1021267
 1021268
 1021269
 1021270
 1021271
 1021272
 1021273
 1021274
 1021275
 1021276
 1021277
 1021278
 1021279
 1021280
 1021281
 1021282
 1021283
 1021284
 1021285
 1021286
 1021287
 1021288
 1021289
 1021290
 1021291
 1021292
 1021293
 1021294
 1021295
 1021296
 1021297
 1021298
 1021299
 1021300
 1021301
 1021302
 1021303
 1021304
 1021305
 1021306
 1021307
 1021308
 1021309
 1021310
 1021311
 1021312
 1021313
 1021314
 1021315
 1021316
 1021317
 1021318
 1021319
 1021320
 1021321
 1021322
 1021323
 1021324
 1021325
 1021326
 1021327
 1021328
 1021329
 1021330
 1021331
 1021332
 1021333
 1021334
 1021335
 1021336
 1021337
 1021338
 1021339
 1021340
 1021341
 1021342
 1021343
 1021344
 1021345
 1021346
 1021347
 1021348
 1021349
 1021350
 1021351
 1021352
 1021353
 1021354
 1021355
 1021356
 1021357
 1021358
 1021359
 1021360
 1021361
 1021362
 1021363
 1021364
 1021365
 1021366
 1021367
 1021368
 1021369
 1021370
 1021371
 1021372
 1021373
 1021374
 1021375
 1021376
 1021377
 1021378
 1021379
 1021380
 1021381
 1021382
 1021383
 1021384
 1021385
 1021386
 1021387
 1021388
 1021389
 1021390
 1021391
 1021392
 1021393
 1021394
 1021395
 1021396
 1021397
 1021398
 1021399
 1021400
 1021401
 1021402
 1021403
 1021404
 1021405
 1021406
 1021407
 1021408
 1021409
 1021410
 1021411
 1021412
 1021413
 1021414
 1021415
 1021416
 1021417
 1021418
 1021419
 1021420
 1021421
 1021422
 1021423
 1021424
 1021425
 1021426
 1021427
 1021428
 1021429
 1021430
 1021431
 1021432
 1021433
 1021434
 1021435
 1021436
 1021437
 1021438
 1021439
 1021440
 1021441
 1021442
 1021443
 1021444
 1021445
 1021446
 1021447
 1021448
 1021449
 1021450
 1021451
 1021452
 1021453
 1021454
 1021455
 1021456
 1021457
 1021458
 1021459
 1021460
 1021461
 1021462
 1021463
 1021464
 1021465
 1021466
 1021467
 1021468
 1021469
 1021470
 1021471
 1021472
 1021473
 1021474
 1021475
 1021476
 1021477
 1021478
 1021479
 1021480
 1021481
 1021482
 1021483
 1021484
 1021485
 1021486
 1021487
 1021488
 1021489
 1021490
 1021491
 1021492
 1021493
 1021494
 1021495
 1021496
 1021497
 1021498
 1021499
 1021500

Sebuah Pengenalan Terhadap Jabatan Analisis Kepegawaian

Oleh : Hesti Astria Dewi, S.Psi

Analisis Kepegawaian merupakan jabatan fungsional rumpun kepegawaian yang masih dapat dikategorikan baru. Tingginya kebutuhan akan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pengelola kepegawaian yang memiliki pemahaman menyeluruh dan kapabilitas dalam menyelesaikan urusan-urusan kepegawaian mendorong lahirnya jabatan Analisis Kepegawaian.



Peraturan Presiden No 81 Tahun 2010-2025 tentang Grand Design Reformasi menyebutkan kondisi yang ingin dicapai pada tahun 2014 adalah profesionalisme SDM aparatur yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur yang berbasis kompetensi, transparan, dan mampu mendorong mobilitas aparatur antar daerah, antar pusat, dan antara pusat dengan daerah, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Disinilah peran Analisis Kepegawaian diperlukan demi menegakan aturan-aturan kepegawaian dan menciptakan birokrasi yang bersih dan adil. Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai instansi pembina jabatan fungsional Analisis Kepegawaian terus melakukan upaya perekrutan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, melalui pemanggilan calon Analisis Kepegawaian sebagai peserta Diklat Umum Fungsional Analisis Kepegawaian baik jenjang Keahlian maupun Keterampilan. Kabupaten Cilacap sampai dengan saat ini baru memiliki 1 (satu) orang Analisis Kepegawaian Keahlian. Minimnya jumlah Analisis Kepegawaian kiranya menyebabkan jabatan ini belum banyak dikenal di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri, dan kurangnya pemahaman akan jabatan ini sedikit banyak menyebabkan Analisis Kepegawaian belum mendapatkan perhatian dan tempat semestinya sesuai dengan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan haknya seperti yang diamanahkan melalui Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/36/M.PAN/11/2006 Jo. PERMENPAN Nomor 36/M.PAN/11/2006 . Melalui tulisan ini, penulis secara singkat ingin mengenalkan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian khususnya kepada PNS di Pemerintah Kab.Cilacap.

Analisis Kepegawaian menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/36/M.PAN/11/2006 adalah 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. Merujuk pada sumber yang sama, pengertian dari manajemen PNS adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang terdiri atas : formasi

dan pengadaan, mutasi, pendidikan dan pelatihan (diklat), gaji, tunjangan dan kesejahteraan, ketatausahaan kepegawaian, disiplin dan pengendalian kepegawaian, pemberhentian dan pelaporan. Sedangkan 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. Definisi tersebut memberikan gambaran ruang cakupan Analisis Kepegawaian yang sangat luas yaitu dimulai dari rumusan formasi sampai dengan pensiun/pemberhentian pegawai, untuk itu seorang Analisis Kepegawaian dibekali dengan ilmu dan wawasan dalam bidang kepegawaian diantaranya melalui Pendidikan dan Pelatihan untuk terus meningkatkan kompetensi dan kemampuan agar dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, adil, efektif, dan efisien. Lebih lanjut mengenai Analisis Kepegawaian diatur dalam beberapa peraturan antara lain: Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/36/M.PAN/11/2006 Jo. PERMENPAN Nomor 36/M.PAN/11/2006 tentang Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian dan Angka Kreditnya, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 67 Tahun 2006 Jo. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 33 Tahun 2007, dan Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2013 tentang Tunjangan Jabatan Analisis Kepegawaian.

Jenjang Jabatan, Pangkat, dan Tunjangan Analisis Kepegawaian

Analisis Kepegawaian Keahlian	Madya	IV/a s.d IV/c	Rp. 1.080.000
	Muda	III/c s.d III/d	Rp. 840.000
	Pertama	III/a s.d III/b	Rp. 480.000
Analisis Kepegawaian Keterampilan	Penyelia	III/c s.d III/d	Rp. 600.000
	Pelaksana Lanjutan	III/a s.d III/b	Rp. 420.000
	Pelaksana	II/d s.d II/d	Rp. 330.000

Jabatan Analisis Kepegawaian terdiri atas Analisis Kepegawaian Keterampilan dan Analisis Kepegawaian Keahlian. Analisis Keterampilan adalah Analisis Kepegawaian yang

dalam pelaksanaan pekerjaannya menggunakan prosedur dan teknik kerja tertentu, sedangkan Analisis Kepegawaian Keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya didasarkan atas disiplin ilmu, pengetahuan, metodologi, dan teknik analisis tertentu. Pengangkatan pertama kali dalam jabatan Analisis Kepegawaian dijelaskan dalam Pasal 25 s.d Pasal 29 PERMENPAN Nomor : PER/36/M.PAN/11/2006, mengenai persyaratan pengangkatan pertama kali dalam jabatan Analisis Kepegawaian dijelaskan dalam Pasal 26 yaitu :

- (1) Pengangkatan pertama kali dalam jabatan Analisis Kepegawaian Keterampilan harus memenuhi syarat :
 - a. Berijazah paling rendah Diploma III Kepegawaian;
 - b. Pangkat paling rendah Pengatur Golongan ruang II/c, dan
 - c. Setiap unsur penilaian prestasi kerja dan pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (2) Pengangkatan pertama kali dalam jabatan Analisis Kepegawaian Keahliannya harus memenuhi syarat :
 - a. Berijazah paling rendah sarjana (S1) sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan/ Diploma IV Kepegawaian;
 - b. Pangkat paling rendah Penata Muda Golongan ruang III/a, dan
 - c. Setiap unsur penilaian prestasi kerja dan pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Pengangkatan Analisis Kepegawaian dapat ditempuh melalui dua cara yaitu pertama melalui proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk formasi Analisis Kepegawaian yang diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah tingkat Kabupaten/ Provinsi, Apabila seorang pelamar formasi Analisis Kepegawaian dinyatakan lolos seleksi sebagai CPNS maka selambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatan tersebut harus mengikuti dan dinyatakan lulus Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian. Kedua adalah pengangkatan dari jabatan lain (melimpah), syaratnya adalah memenuhi kualifikasi pendidikan dan pangkat terendah yang dipersyaratkan, memiliki nilai paling rendah baik dalam setiap butir penilaian kinerja dalam DP3, serta mengikuti dan dinyatakan lulus Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian yang ditentukan oleh BKN. PNS dari jabatan lain yang ingin melimpah disyaratkan untuk memiliki pengalaman dalam kegiatan manajemen PNS/ pengembangan sistem manajemen PNS paling singkat 2 (dua) tahun, serta maksimal 5 (lima) tahun sebelum mencapai usia pensiun dari jabatan terakhir yang didudukinya. Calon Analisis Kepegawaian harus dinyatakan lulus Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian agar dapat diangkat dalam jabatan ini. Untuk memperoleh Analisis Kepegawaian yang memenuhi kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan, diadakanlah sebuah tes seleksi menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)*, yaitu tes yang disajikan secara online terdiri dari 100 soal mencakup materi Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Pengetahuan Umum (TPU), dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP), soal-soal yang disajikan bagi setiap peserta tes berbeda sehingga antara satu peserta dan yang lainnya tidak dapat bekerjasama, materi soal dan panitia penyelenggara CAT diterjunkan langsung dari BKN Pusat. Peserta Diklat yang dinyatakan tidak lulus dalam tes ini tidak

dapat diangkat sebagai Analisis Kepegawaian.

Analisis Kepegawaian merupakan suatu jabatan karir yang mandiri dimana dalam melaksanakan tugasnya seorang Analisis Kepegawaian harus dapat menentukan sendiri target yang ingin dicapai untuk dapat mencapai suatu jabatan serta pangkat dan golongan ruang tertentu demi pengembangan kariernya sebagai PNS. Berbeda dengan Tenaga Fungsional Umum atau Jabatan Struktural yang kenaikan pangkatnya dilaksanakan secara regular setiap 4 (empat) tahun sekali, analisis kepegawaian harus berlomba untuk mengumpulkan kredit poin sebanyak-banyaknya agar dapat mencapai/memenuhi jumlah kredit poin yang dipersyaratkan. Dengan begitu akan tumbuh sebuah motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat dan akurat. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang disampaikan David Mc.Clelland mengenai kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) yaitu dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil. Selain menyelesaikan tugas-tugas utama dalam bidang kepegawaian, Analisis Kepegawaian juga diwajibkan untuk terus meningkatkan kompetensi dengan menempuh pendidikan dan pelatihan, serta terus mengasah kemampuan dengan menghasilkan karya dan pemikiran yang kreatif, inspiratif dan inovatif. Termasuk di dalamnya karya tulis/karya ilmiah, menyusun petunjuk teknis bidang kepegawaian, serta menyadur/menterjemahkan buku-buku di bidang kepegawaian. Mengingat tingginya tuntutan tersebut, motivasi kerja sedikit banyak akan dipengaruhi oleh keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan dan mencapai hasil yang diharapkan, atau dalam istilah psikologi dikenal sebagai efikasi diri (*self efficacy*).

Setiap PNS dituntut untuk memiliki kompetensi, loyalitas dan integritas yang tinggi, untuk itu kepada pejabat pembina kepegawaian wajib melakukan upaya pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan bagi seluruh PNS, khususnya para pemangku jabatan fungsional tertentu termasuk Analisis Kepegawaian didalamnya, serta memberikan kepercayaan dan wadah yang tepat demi mewujudkan Aparatur Negara yang bersih, kompeten, dan melayani masyarakat sesuai arah pengembangan Aparatur Sipil Negara.

“Analisis Kepegawaian merupakan suatu jabatan karir yang mandiri dimana dalam melaksanakan tugasnya seorang Analisis Kepegawaian harus dapat menentukan sendiri target yang ingin dicapai untuk dapat mencapai suatu jabatan serta pangkat dan golongan ruang tertentu demi pengembangan kariernya sebagai PNS. Berbeda dengan Tenaga Fungsional Umum atau Jabatan Struktural yang kenaikan pangkatnya dilaksanakan secara regular setiap 4 (empat) tahun sekali, analisis kepegawaian harus berlomba untuk mengumpulkan kredit poin sebanyak-banyaknya agar dapat mencapai/memenuhi jumlah kredit poin yang dipersyaratkan”

TERLAMBAT SADAR

Oleh : Pranyata, SE

Fir'aun raja mesir yang memproklamirkan diri sebagai tuhan itu saat detik-detik akhir sebelum mati mengalami shock berat. Ternyata orang yang mengaku tuhan tak kuasa mengangkat dirinya ke permukaan air. Maka ia sadar bahwa dirinya bukan tuhan. Kesadarannya itu membuatnya mengakui adanya Tuhan Yang Maha Kuasa. Untuk itu ketika mau tenggelam ia berkata *"Saya percaya bahwa tidak ada Tuhan melainkan Tuhan yang dipercayai oleh Bani Israil, dan saya termasuk orang-orang yang berserah diri (kepada Allah)".* Setelah itu ia tenggelam dan mati. Namun kesaksian keimanannya tidak diterima Tuhan. Ia dikategorikan terlambat sadar.

Tuhan memonumentalkan kisah Fir'aun itu dalam Kitab-Nya surah Yunus ayat 90. Kisah itu bukan sekedar untuk dongeng kepada anak sebelum tidur. Tentu Tuhan punya tujuan lain, di antaranya agar manusia dalam mengejar ambisi tidak menerjang koridor keilahian seperti Fir'aun. Untuk melanggengkan kenikmatan kekuasaannya ia sampai berani mengaku sebagai tuhan. Sungguh ini merupakan pola pikir yang keterlaluan. Perilaku ini dalam filsafat Jawa disebut dengan pepatah *'milik nggendong lali'*.

Sebenarnya bukan hanya ada pada Fir'aun, terlambat sadar itu merupakan penyakit kejiwaan manusia di segala zaman. Apabila memiliki ambisi untuk meraih kenikmatan, baik dalam bentuk tahta, wanita atau harta, ternyata manusia sering lupa. Hati nuraninya sudah tertutup ambisi itu dan karena tutup itu begitu tebalnya, sehingga cahaya petunjuk Tuhan tak mampu menembus untuk menyinarinya.

Ada cerita menarik dari Prof Dr Yunahar Ilyas yang Beliau tulis pada Kolom Hikmah Republika (15 Januari 2012). Bila disingkat cerita itu sebagai berikut: Suatu hari, selesai Prof. Dr. Yunahar Ilyas memberikan pengajian di sebuah masjid, seorang jamaah mendekati dan menyalami Beliau, dan berkata *"Sekarang saya baru sadar Ustaz, sejak muda saya sudah peminum. Berbagai macam minuman keras*

sudah saya coba. Mula-mula yang berkadar alkohol rendah, lalu meningkat dengan kadar alkohol yang lebih tinggi. Sampai kemudian saya menikah." Profesor bertanya, *"Apakah setelah menikah Bapak masih minum?"*. Orang tersebut menjawab *"saya masih minum"*.

"Apakah anggota keluarga, terutama istri Bapak tidak melarangnya?" selidik Profesor.

"Di situlah masalahnya Ustaz. Saya pandai sekali menyembunyikannya. Tidak ada yang tahu,". *"Sekarang tentu Bapak sudah taubat kan?"* tanya Profesor.

"Ya, Ustadz. Saya sudah taubat, tapi terlambat."

Segera Profesor yakinkan dia, bahwa tidak ada istilah terlambat untuk taubat. Selagi nyawa masih di kandung badan tetap dapat bertaubat.

Orang tersebut menjelaskan *"Betul Ustadz, kalau hubungannya dengan dosa, mudah-mudahan dosa saya diampuni oleh Allah SWT. Tetapi dari kesehatan, saya sudah terlambat sadar. Dokter menyatakan liver saya sudah berlobang akibat saya sering minum minuman keras. Beberapa waktu lalu saya dirawat di rumah sakit, karena perut saya bengkak."*

Profesor kemudian membesarkan hatinya, *"Semoga penyakitnya segera disembuhkan Allah SWT"*.

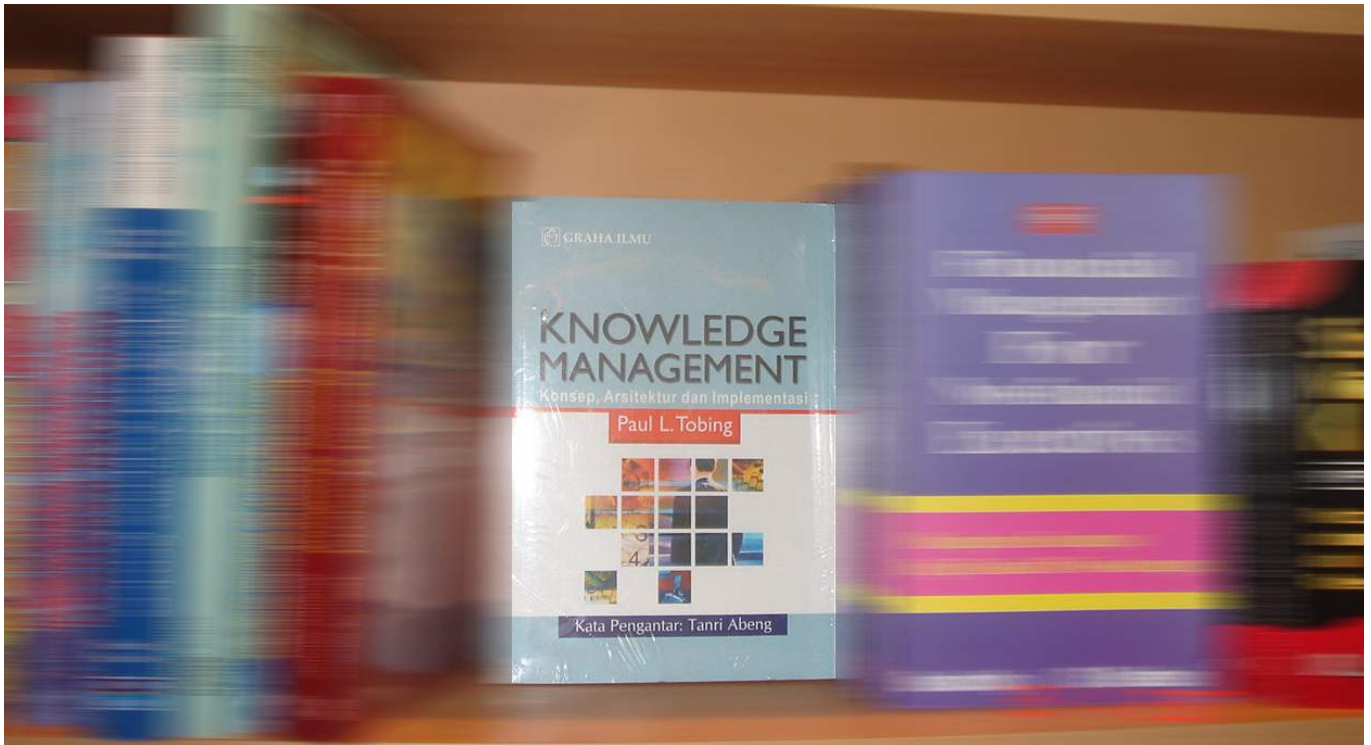
Beberapa waktu kemudian hamba Allah yang pernah menjadi peminum tersebut meninggal dunia setelah kembali dirawat karena sakit livernya. Semoga Tuhan menerima taubatnya, mengampuni dosanya dan menerima amal baiknya. Amiin.

Bagi kita, kisah hamba Allah itu perlu menjadi renungan. Ternyata melanggar hukum Tuhan itu juga berdampak di dunia, bukan hanya di akherat. Dalam kasus ini dampak dari minuman keras adalah mengganggu kesehatan liver. Dalam larangan Allah yang lain tentu dampaknya juga lain. Misalnya membunuh, mencuri, berjudi dan dosa lainnya, dampaknya bisa guncangan jiwa, depresi, kemiskinan, rumah tangga yang berantakan, dll.

Kisah tentang 'terlambat sadar' itu sebenarnya selalu terulang dan terulang pada kebanyakan hamba Allah. Ibarat pepatah 'sejarah terulang kembali'. Tetapi karakter buruk manusia sering menutup hati untuk bisa membaca sejarah, sehingga mereka terjerembab ke dalam kasus yang sama.

Fir'aun ditolak penyesalannya karena ia menyesal sudah di detik-detik akhir sebelum ajal. Apabila penyesalan itu jauh hari sebelum ajal justru sangat baik dan dipuji Tuhan. Sampai-sampai jiwa yang menyesal itu dijadikan sumpah Tuhan, sebagaimana firman-Nya *"Aku bersumpah demi hari kiamat, 2. Dan Aku bersumpah dengan jiwa yang amat menyesali (dirinya sendiri)"*. (QS.75 al-Qiyaamah:1-2).

Betapa mulia orang yang menyesal di mata Tuhan. Karena penyesalan itu tonggak untuk memperbaiki diri. Penyesalan adalah motivator untuk merubah perilaku dan karakter sesuai dengan petunjuk-Nya.



Judul : Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi
 Penulis : Paul L. Tobing
 Penerbit : Graha Ilmu
 Tahun Terbit : 2007

Knowledge Management (KM) adalah sebuah proses meng-*"capture"*, mengembangkan, membagi dan menggunakan pengetahuan organisasi. Dengan menerapkan KM, maka pengetahuan suatu organisasi menempel pada organisasi tersebut, bukan pada masing-masing individu, maka jika seorang pegawai/karyawan yang membidangi keahlian tertentu keluar atau mutasi ke instansi/perusahaan lain, keahliannya akan tetap dimiliki oleh organisasi, tidak hilang terbawa karyawan tersebut.

Buku yang termasuk dalam kategori bisnis dan manajemen ini terdiri dari 214 halaman dengan nomor ISBN 978-979-756-210-6 memaparkan dengan gamblang bahwa untuk menjadi organisasi yang mempunyai daya saing, maka harus menjadi organisasi yang *"knowledge based"* dengan meng-*"address"* tiga pilar KM yaitu proses, organisasi dan teknologi. Implementasi KM yang efektif melibatkan banyak elemen antara lain: manusia, budaya, proses, kepemimpinan dan teknologi. Karena elemen yang begitu banyak, tidak semuanya

dijelaskan secara rinci masing-masing elemen tersebut di dalam buku ini karena keterbatasan halaman.

Buku ini sebagian berisi pengalaman penulis dalam menerapkan KM di PT. Telkom dengan berbagai keberhasilan dan tantangannya, sehingga isi buku ini dapat membekali dengan menyediakan rancangan arsitektur yang dapat memandu implementasi KM di berbagai organisasi sehingga penulis yang berlatar belakang praktisi dan akademisi ini dapat mengilustrasikan konsep-konsep dasar KM menjadi lebih nyata.

Dalam kata pengantar di buku ini yang disampaikan oleh Tanri Abeng, paradigma para pemimpin korporasi dan birokrasi pemerintah masih memandang aset fisik berupa gedung mewah, kendaraan mewah, peralatan canggih sebagai aset yang lebih penting dibanding dengan *human capital* yang dapat menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Oleh karenanya, *human capital* kurang mendapat perhatian yang cukup untuk memaksimalkan potensinya. Tanpa disadari, aset fisik tersebut justru sering menjadi beban permanen bagi suatu organisasi. Sehingga terkadang timbul istilah kita mempunyai banyak pegawai namun masih saja tidak cukup banyak untuk mengerjakan semua pekerjaan yang ada, inilah yang menjadi tantangan bagi para pemimpin yang harus dihadapi.

Buku ini sangat tepat dibaca oleh para pimpinan organisasi yang transformatif yang tidak hanya visioner namun konsisten dalam mentransformasikan organisasi menerobos berbagai tantangan dan mengatasi berbagai resistensi demi menuju organisasi yang *"knowledge based"* dan mempunyai daya saing dengan memaksimalkan segala sumber daya organisasi yang dimiliki. (annas)

BLANGKON HARI JADI

Blangkon merupakan isyarat jagad gede karena nilai-nilai transendentalnya. Sedangkan kepala yang ditumpangnya merupakan isyarat jagad alit. Ini terkait dengan tugas manusia sebagai pemimpin di muka bumi yang selalu membutuhkan kekuatan Tuhan, yang suatu saat nanti akan dimintai pertanggungjawabannya.

Mondholan (bulatan dibelakang blangkon) mempunyai filosofi masyarakat jawa yang tidak suka membuka aib orang lain atau diri sendiri. Bertingkah laku dan berbahasa halus sebagai bukti keluhuran budi pekerti. Selalu berusaha tersenyum dan tertawa walaupun hatinya menangis. Yang ada dalam pikirannya hanyalah bagaimana bisa berbuat yang terbaik demi sesama walaupun harus mengorbankan dirinya sendiri.

