

MEDIA

# APARATUR

VOL.26/MAP 06/2022

Informatif dan Terkini

**PENYEDERHANAAN  
BIROKRASI  
SUDAH IDEALKAH?**

**PENGELOLAAN KINERJA  
PEGAWAI ASN**

**BE SMART ASN WITH "CISA"**

**ASN POLIGAMI, YES/NO?**

AWALUDDIN M.

**PROFIL SEKDA  
KABUPATEN GILGAP**



9 772350 540260

# Pengantar Redaksi

Assalamu'alaikum wr wb.

Alhamdulillahirrobilalamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala karuniaNya, sehingga di pertengahan tahun 2022 ini buletin kepegawaian Media Aparatur dapat hadir kembali untuk menyapa rekan-rekan ASN. Penerbitan kali ini memang agak terlambat, namun ditengah-tengah kesibukan personil tim Media Aparatur, tekad untuk mempertahankan eksistensi buletin ini menjadi penyemangat dalam mengatasi berbagai kendala yang muncul saat penyusunan.

Sebagaimana diketahui, hari Jumat, 31 Desember 2021 yang lalu, Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji telah melantik dan mengambil sumpah 227 pejabat administrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk disetarakan menjadi pejabat fungsional. Implementasi penyetaraan jabatan tersebut dalam rangka menindaklanjuti kebijakan pemerintah terkait reformasi birokrasi sebagaimana telah dicanangkan oleh Presiden. Tujuan penyederhanaan birokrasi tersebut adalah untuk membangun birokrasi yang lebih simple, adaptif dan agile.

Namun, apakah kebijakan penyetaraan jabatan tersebut sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, Tim Media Aparatur telah mewawancarai beberapa narasumber yang kompeten diantaranya adalah Kepala Kanreg I BKN Yogyakarta terkait Kebijakan Penyetaraan Jabatan dan Prospek Pola

Karier Jabatan Fungsional, Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Cilacap terkait Penyederhanaan Birokrasi dan Peningkatan Pelayanan Publik, Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap terkait Penyederhanaan Birokrasi dan Perubahan Pola Pikir ASN, dan Kepala BPPKAD Kabupaten Cilacap terkait Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Anggaran. Agar informasi lebih berimbang, Tim Media Aparatur juga mewawancarai beberapa Pejabat Administrasi yang telah disetarakan jabatannya menjadi Pejabat Fungsional.

Selain tema Reformasi Birokrasi, Buletin Kepegawaian Media Aparatur kali ini juga menyajikan rubrik-rubrik menarik, diantaranya tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, Aplikasi Cilacap Smart ASN (CISA) dan Poligami ASN. Rekan rekan ASN yang mungkin ingin mengenal lebih dekat dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap, Profil kali ini mengangkat sosok Bapak Awaluddin Muuri, A.P., M.M.

Semoga Artikel Media Aparatur kali ini bisa membuka cakrawala ASN untuk lebih memahami amanat Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi kedalam Jabatan Fungsional .

Wassalamu'alaikum wr wb.

## Meets Aparatur's Team

### Penanggung Jawab:

Warsono S.H., M.Hum.

### Redaktur:

Drs. Achmad Nurlaeli, M.Si.

### Editor:

Fathan Ady C, S.STP., M.M.

Kristi Maryunani, AKS.

Irpan Setiawan, S.Kom.

### Sekretariat:

Rina Mediaswati, S.E, M.P.A.

Fitri Siswi Prabawati, S.Psi

Hesti Astria Dewi, S.Psi., M.E.

Annas Wahyu Purwanto, S.Kom., M.T.

Eva Noviatin, S.Kom.

Ari Kurniawan P, S.Kom.

Ratih Anggara Puri , S.Sos.

### Layouter:

Hendi Fathurahman S.Kom.

### Fotografer:

Noviyanto Hadi S, S.Kom.

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

# Daftar Isi

12

05

Kebijakan Penyetaraan  
Jabatan/Prospek Pola  
Karir JF

"Delaying" Optimalkan  
Layanan Publik

08

Penyederhanaan  
Birokrasi dan  
Pengaruhnya  
Terhadap Efisiensi  
Anggaran

Apa Kata Mereka?

Wawancara Persepsi  
Subkoordinator

14

10

PENYEDERHANAAN  
BIROKRASI, Mampukah  
Mengubah Pola Pikir ASN?

16 Pengelolaan Kinerja  
Pegawai ASN

32 BKPPD  
Dalam Berita

18



CISA  
Cilacap Smart ASN

38 *Joke*  
BAPACK-BAPACK

20

ASN Poligami,  
Yes or No?

39 Cara Melaporkan  
Berita Hoax

22

PROFIL SEKDA  
KABUPATEN CILACAP

40

Mediator Hubungan  
Industrial

25 BKPPD's  
Talks

29 TTS  
Kepegawaian

26 Pelatihan  
Caregive Informal

42

Renungan

43

Resensi Buku

30 Ikhlas Bekerja,  
Hati pun Bahagia





su yang sedang menjadi sorotan di Instansi Pemerintah adalah penyederhanaan birokrasi yang digaungkan oleh Presiden Joko Widodo. Hierarki kini tidak lagi menjadi sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai penyelenggara pelayanan. Jenjang birokrasi yang sederhana dilakukan melalui penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja yang lebih dinamis yang didukung dengan pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang optimal. Sebagai pedoman pelaksanaan sistem kerja dan pengelolaan ASN, telah diterbitkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi dan dilengkapi dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN.

Dua regulasi tersebut mewajibkan seluruh instansi pemerintah untuk menyesuaikan sistem kerja melalui penyempurnaan mekanisme dan proses birokrasi. Sistem kerja saat ini harus berorientasi pada percepatan pengambilan keputusan dan perbaikan pelayanan publik, dengan optimalisasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, perilaku kerja harus sesuai dengan nilai dasar ber-AKHLAK, yang merupakan singkatan dari berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif yang ditujukan untuk PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kemudian, berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2022, sistem kerja adalah serangkaian prosedur dan tata kerja yang membentuk suatu proses aktivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Melalui sistem kerja yang baru, pejabat struktural yang dialihkan menjadi fungsional dapat ditugaskan secara fleksibel dengan pengelolaan kinerja yang akuntabel. ASN tidak lagi bekerja dengan sekat tertentu, melainkan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. ASN dipaksa untuk mengubah pola pikir dan sistem kerja yang tadinya bersifat hierarki menjadi fleksibel dan kolaboratif. Terjadi perubahan

sistem kerja yang mengedepankan kerja tim yang fokus pada hasil serta menghargai kompetensi, keahlian, dan keterampilan dengan dukungan tata kelola pemerintahan yang berbasis digital.

Pelengkap dari Peraturan Menteri PAN RB Nomor 7 Tahun 2022 ialah Peraturan Menteri PAN RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN. Regulasi ini mengakomodasi dinamika kebijakan penyederhanaan birokrasi, sehingga mekanisme kerja yang lebih lincah harus diikuti dengan penilaian kinerja yang fleksibel pula. Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 menitikberatkan adanya ekspektasi pimpinan. Pimpinan wajib melakukan pemantauan kinerja dalam bentuk pengamatan dan pemberian umpan balik berkelanjutan.

Hal tersebut bertujuan agar apabila ada sumber daya yang tidak mencapai kesepakatan atau mencapai kesepakatan namun tidak terealisasi, maka pimpinan dapat melakukan penyesuaian ekspektasi. Berkenaan dengan hal tersebut, maka ASN diharapkan memiliki kinerja yang unggul sehingga terjadi peningkatan kualitas dan kapasitas yang akan mewujudkan birokrasi yang efektif. ASN diharapkan tidak hanya menerima perintah, tetapi turut berpartisipasi sejak perencanaan program hingga evaluasi akhir. Guna mewujudkan hal tersebut, diperlukan dialog kinerja untuk mengetahui tujuan dan hal yang diselesaikan, mengetahui harapan dari ASN, dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan agar ASN dapat memenuhi ekspektasi pimpinan. Kedepannya Pengelolaan Kinerja Pegawai sebagai bagian dari penerapan manajemen talenta, bagaimana hak seseorang untuk mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dapat dipenuhi.

Perubahan sistem kerja ini diharapkan memberikan dampak positif bagi organisasi diantaranya atasan akan secara aktif melakukan monitoring dan evaluasi, melakukan dialog kinerja dan memastikan kegiatan organisasi dapat tercapai, selain itu juga meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antara sesama unit kerja dan terlebih penting adalah proses pengambilan keputusan lebih cepat. (f.a.c)

# Kebijakan Penyetaraan Jabatan dan Prospek Pola Karir Jabatan Fungsional



**Drs. HERU PURWAKA, M.M.**  
Kepala Kantor Regional I BKN

**P**enyederhanaan birokrasi merupakan amanat yang disampaikan Presiden Republik Indonesia pada tanggal 20 Oktober 2019. Struktur birokrasi yang disederhanakan menjadi dua level ini diharapkan mampu mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah (*agile*), dan profesional. Penyederhanaan Birokrasi ini tentunya juga berdampak pada sejumlah pejabat administrasi yaitu Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas yang disetarakan menjadi Pejabat Fungsional sebagaimana diatur dalam Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional.

Pemerintah Kabupaten Cilacap, pada 3 Desember 2021 telah melantik 227 (Dua ratus dua puluh tujuh) orang pejabat Pengawas menjadi Pejabat Fungsional dengan penugasan sebagai Subkoordinator. Tantangan besar terkait penyetaraan jabatan ini adalah, bagaimana pengembangan karier bagi pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan, terkait masih dibebankannya tugas manajerial kepada yang bersangkutan. Majalah Media Aparatur (MAP) kali ini berkesempatan untuk melakukan wawancara kepada Kepala Kantor Regional I Yogyakarta, Drs. Heru Purwaka, M.M.

## “ Bagaimana tanggapan bapak tentang implementasi Penyetaraan Jabatan sebagai dampak Penyederhanaan Birokrasi khususnya di level Pemerintah Daerah ?

Implementasi penyetaraan jabatan, dalam rangka menindaklanjuti kebijakan pemerintah terkait reformasi birokrasi sebagaimana telah dicanangkan oleh Presiden. Penyetaraan jabatan yang dilaksanakan merupakan rangkaian dari kebijakan Presiden untuk melaksanakan penyederhanaan birokrasi, dalam rangka membangun birokrasi yang lebih *simple*, *adaptive* dan *agile*. Kami melihat, implementasi

penyetaraan jabatan pada Instansi Pemerintah Daerah terlihat sudah berjalan meskipun masih belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa instansi pemerintah daerah yang belum mengalihkan sepenuhnya pejabat struktural yang seharusnya dialihkan ke jabatan fungsional. Namun demikian, ada beberapa Pemerintah Daerah yang cukup responsif terhadap pelaksanaan kebijakan penyetaraan jabatan ini. Hal ini dapat dilihat dari adanya tindak lanjut yang dilakukan beberapa instansi daerah yang sudah melaksanakan secara penuh penyetaraan jabatan dan telah berupaya melakukan upaya pembinaan dan sosialisasi terhadap pejabat fungsional hasil penyetaraan

jabatan. Bahkan ada beberapa pemerintah Kabupaten yang disamping telah melakukan sosialisasi kepada pejabat yang dialihkan tersebut, juga melakukan bimbingan teknis bagaimana mereka berkarier di jabatan fungsional. Hal ini tergantung dari bagaimana pengelola kepegawaian di daerah mengambil prakarsa dan inisiatif dalam menjawab permasalahan yang mungkin timbul pasca penyetaraan jabatan tersebut.

### “ Kendala dan tantangan penting apa yang dihadapi ? Bagaimana langkah yang harus ditempuh untuk meminimalisir permasalahan tersebut ?

Menurut pengamatan kami, pelaksanaan penyetaraan jabatan yang dilaksanakan masih ada beberapa kendala dan tantangan, misalnya terkait:



Pemerintah daerah harus menyiapkan pola karir serta review AnJab, ABK, analisis kebutuhan diklat serta mekanisme kerja dalam rangka pengembangan karir bagi seluruh pejabat fungsional. Kami optimis jabatan fungsional akan menjadi suatu jabatan yang prestis dan bersinergi dengan jabatan administrasi dan jabatan pimpinan tinggi.

Kepala KanReg 1 BKN saat di wawancara TIM MAP

- Adanya kekawatiran dari beberapa pejabat yang unit dibawahnya mengalami penyetaraan akan mengalami permasalahan dalam penyelenggaraan/pelaksanaan tugas pekerjaan yang selama ini sudah terbangun secara sistemik, dikawatirkan akan mengalami kendala ketika kewenangan di level pelaksana kegiatan mengalami perubahan status kepegawaianya, terutama menyangkut kewenangan koordinasi dalam pelaksanaan tugas.
- Perubahan *mindset* masing-masing Pejabat yang terkena penyetaraan, yang memandang status jabatan struktural lebih mempunyai nilai *prestige* dibanding jabatan fungsional.
- Secara psikologis kesiapan mental dari pejabat yang terkena penyetaraan jabatan.

Terkait dengan permasalahan tersebut, peran pengelola SDM organisasi harus sigap mengambil prakarsa untuk melakukan langkah-langkah antisipasi. Kegiatan antisipasi yang bisa dilakukan antara lain adalah :

Melakukan sosialisasi dan pemahaman terkait jabatan fungsional, peluang pengembangan karier, tatacara kerja dan pengelolaan kinerja JF dsb.

- “ Proses penyetaraan ke dalam Jabatan Fungsional (JF) terkesan terburu-buru, beberapa hal seolah dipaksakan untuk memenuhi tenggat waktu. Banyak PNS khususnya Pengawas yang kemudian seolah “dipaksa” untuk masuk atau diangkat dalam Jabfung yang dianggap paling sesuai dengan tupoksi nya padahal syarat kualifikasi pendidikan dan kompetensi tidak/ belum memenuhi persyaratan, belum lagi kesesuaian dengan unit kerja/ tupoksi saat menjadi pengawas. Bagaimana Bapak memandang hal ini? Sejauh ini bagaimana kebijakan yang sudah ditempuh?

Proses penyetaraan jabatan fungsional, sebenarnya bukan proses yang terburu-buru. Proses penyetaraan jabatan merupakan rangkaian dari kebijakan Presiden untuk melakukan penyederhanaan birokrasi yang sudah dicanangkan saat pelantikan Presiden di masa jabatan periode yang kedua. Proses penyederhanaan birokrasi ini meliputi kebijakan Penyederhanaan Struktur Organisasi, Penyetaraan Jabatan dan Penyesuaian Sistem Kerja.

Sebagai tindak lanjut dari kebijakan Presiden tersebut, Kementerian PAN RB telah mengeluarkan regulasi yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan. Dan di tahun 2020, kebijakan penyetaraan jabatan tersebut sudah dilaksanakan pada instansi vertikal sampai dengan awal tahun 2021. Sehingga kalau saat ini di instansi daerah dilaksanakan kebijakan penyetaraan jabatan, menurut kami bukan sesuatu yang terburu-buru. Karena prosesnya sudah dimulai cukup lama, dan telah melalui sosialisasi kebijakan tersebut.



“**Pengawas yang dialihkan menjadi Pejabat Fungsional, dapat dikatakan sama sekali tidak memiliki bekal terkait jabatan fungsional yang mereka ampu, pembinaan karier JF tentunya harus dilakukan secara *massive* dan *continue* mengingat penyetaraan jabatan dilaksanakan serentak. Apa saja yang harus dipersiapkan oleh Pemerintah Daerah dan oleh Pejabat Fungsional itu sendiri?**

Dalam rangka pembinaan pejabat fungsional hasil penyetaraan maka ada beberapa hal yang harus disiapkan oleh Pemerintah Daerah, antara lain :

- Instansi harus melakukan *review* Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja untuk menghitung kebutuhan jabatan dan jenjang jabatan serta formasi jabatan sebagai dasar pengembangan karier JF diwaktu mendatang.
- Melakukan penyusunan pola karier.
- Sebagai kelanjutannya instansi juga melakukan analisis kebutuhan diklat terkait pengembangan karir pejabat fungsional pasca penyetaraan jabatan.
- Melakukan pelatihan, bimbingan teknis sesuai kebutuhan masing- masing jabatan.
- Mengidentifikasi kebutuhan pembentukan TIM Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional dengan berkoordinasi dengan Instansi Pembina JF.
- Melakukan monitoring dan evaluasi pejabat fungsional hasil penyetaraan terutama terkait kesesuaian jabatan yang diampu dengan Pendidikan yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan.

“**BKN sendiri sebagai instansi pembina Jabatan Fungsional Kepegawaian, apakah sudah melakukan pembinaan kepada jabatan fungsional yang ada dibawahnya khususnya bagi pejabat fungsional hasil penyetaraan?**

Terkait penyetaraan Jabatan fungsional, BKN telah melakukan pembinaan terhadap pejabat fungsional hasil penyetaraan, dengan cara melaksanakan sosialisasi kepada para pengelola kepegawaian dan juga pelayanan konsultasi baik melalui surat ataupun secara langsung.

“**Pejabat Fungsional hasil penyetaraan selain diwajibkan untuk mengumpulkan angka kredit dan melaksanakan tugas-tugas barunya sebagai JF, masih dihadapkan dengan tugas tambahan sebagai subkoordinator yang memiliki**

**tugas-tugas tidak berbeda jauh dari pengawas termasuk juga anggaran, Apakah hal tersebut tidak memberatkan dan ambigu? Bagaimana arah kebijakan ke depan terkait dengan hal ini? Hal ini tentunya berkaitan dengan sistem dan pola kerja PNS.**

Salah satu yang ditekankan dengan adanya penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan adalah adanya perubahan terkait dengan pola kerja dan budaya kerja. Hal ini juga sudah ditindak lanjuti oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan menerbitkan Peraturan Menpan dan RB nomor 6 dan nomor 7 tahun 2022, terkait dengan penilaian kinerja dan mekanisme kerja, dimana didalam 2 peraturan tersebut dijelaskan terkait dengan mekanisme kerja dan tim kerja, yang artinya Pejabat Fungsional dimungkinkan untuk berkerja lintas bidang, lintas unit bahkan lintas instansi.

“**Bagaimana untuk promosi, rotasi dan mutasi bagi Pejabat Fungsional hasil penyetaraan ?**

Terkait dengan karir dan mutasi jabatan fungsional, sebenarnya sudah diatur secara jelas didalam PP 11 tahun 2017 dan PP 17 tahun 2020 tentang manajemen PNS dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Menpan dan RB Nomor 13 tahun 2019, serta Peraturan MENPAN RB No. 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier PNS. Di dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa seorang pejabat fungsional dalam rangka pengembangan karir dapat berpindah secara vertikal, horizontal ataupun diagonal. Seorang pejabat fungsional dapat berpindah menjadi pejabat struktural bahkan ke jabatan fungsional yang lain apabila memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan.

“**Terkait dengan stigma “Pejabat Fungsional Murni” dan “Pejabat Fungsional Hasil Penyetaraan”, bagaimana menjalin sinergi dan menghapuskan *gap* antara kedua komponen ini? Menurut pandangan Bapak apakah hal ini akan menjadikan hambatan satu sama lain dalam pengembangan karier PNS ke depan?**

Terkait dengan jabatan fungsional hasil penyetaraan, dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 tahun 2022, hal tersebut merupakan arah menghapuskan *gap* antara pejabat fungsional hasil penyetaraan dan pejabat fungsional murni. (*hest*)



# DELAYERING OPTIMALKAN LAYANAN PUBLIK

Pelantikan pejabat fungsional di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap pada tanggal 31 Desember 2021 terhadap 227 PNS adalah amanat dari Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi kedalam Jabatan Fungsional. Pejabat fungsional terlantik tersebut merupakan pejabat administrasi yang disederhanakan dan disetarakan dalam Jabatan Fungsional sejumlah 227 orang.

Berdasarkan model urusan pemerintahan, jumlah jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap yang berpotensi untuk disederhanakan sebanyak 263 jabatan dan yang diusulkan untuk disederhanakan sebanyak 236 jabatan. Namun karena masih terdapat kekosongan pengampu pada 8 jabatan dan 1 jabatan lainnya disetujui disetarakan namun dengan syarat harus menempuh pendidikan sarjana, maka 9 jabatan lainnya tidak diikuti dalam proses pelantikan.

Terkait penyederhanaan birokrasi dan penyetaraan jabatan, tim redaksi Media Aparatur telah mewawancarai Aris Munandar, S.Sos., M.Si., plt. Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Cilacap untuk menggali lebih dalam mengenai kebijakan tersebut

Pada awal wawancara, tim bertanya mengenai konsep penyederhanaan birokrasi yang saat ini tengah diimplementasikan oleh pemerintah, karena hal tersebut merupakan kebijakan baru yang harus dipahami oleh ASN Kabupaten Cilacap. Plt. Kabag. Organisasi menyatakan bahwa penyetaraan jabatan ini merupakan upaya pemerintah dalam penyederhanaan birokrasi dengan menyederhanakan struktur organisasi. Penyederhanaan struktur perangkat daerah tidak mengubah tipologi, tetapi menyederhanakan layer susunan organisasi menjadi dua level. Kemudian penyederhanaan struktur tidak menghapus tugas fungsi urusan pemerintahan, tetapi mengalihkan fungsi struktural khususnya eselon IV menjadi jabatan fungsional. Hal ini bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang dinamis dan profesional, dalam

rangka mendukung kinerja pemerintah demi peningkatan pelayanan publik.

Lebih lanjut ia mengatakan penyederhanaan birokrasi di Indonesia mengubah kebiasaan lama yang menganut birokrasi Weberian, namun tidak semua prinsip Weberian ditinggalkan. Dalam teori birokrasi Weberian sebelumnya, dikenal adanya spesialisasi pekerjaan, pembagian kewenangan, prosedur, serta pengaturan hubungan impersonal. Konsep Weberian bercirikan organisasi ideal sampai ke level bawah, ditandai dengan adanya formalisasi aturan, prosedur serta menganut hierarki yang panjang.

Kondisi birokrasi lama mungkin terasa lebih ideal karena selaras dengan budaya paternalistik yang sudah jadi kebiasaan bangsa Indonesia sejak lama. Budaya organisasi yang



lama sarat dengan loyalitas pada pimpinan (Bapak) bukan pada institusi. Namun, konsep penyederhanaan birokrasi tidak sepenuhnya meninggalkan prinsip Weberian. Karena Aris berpendapat justru prinsip Weberian asli lebih seperti mekanisme mesin, pegawai lebih cenderung bekerja untuk organisasi dan sudah ada spesifikasi.

Untuk saat ini, karena masih dalam masa transisi, maka tanggapan OPD dan pejabat yang terdampak penyederhanaan birokrasi belum sepenuhnya dapat menyesuaikan diri, baik dalam sistem maupun mekanisme kerja. Pejabat fungsional terdampak Penyederhanaan Birokrasi ada yang masih merasa dirinya struktural dan mengerjakan “tugas-tugas mantan”, selorohnya. Bagi dua sisi mata uang, pejabat terdampak penyederhanaan birokrasi difungsionalkan, tapi di sisi lain di beri tugas tambahan sebagai subkoordinator/ koordinator, walaupun pada akhirnya tugas tambahan ini akan dihilangkan juga.

Tim Media Aparatur juga mengajukan bahasan mengenai apakah perampingan struktur organisasi dapat mencerminkan strategi terhadap pencapaian tujuan organisasi? atau bahkan semakin mempersulit dalam pencapaian tujuan organisasi? Plt. Kabag Organisasi menjawab, bahwa penyederhanaan birokrasi yang diawali dengan tahapan penyederhanaan struktur organisasi menjadi penting karena struktur organisasi mencerminkan strategi dalam pencapaian tujuan organisasi. Struktur yang besar dapat memperlambat kegiatan dan mempengaruhi kinerja birokrasi yang selanjutnya berimbas pada peningkatan pos-pos pengeluaran bagi pemerintah.

Struktur birokrasi yang gemuk juga dapat menimbulkan kelambanan dalam pengambilan kebijakan dan keputusan. Miskomunikasi dan miskoordinasi, semakin besar terjadi. Kerja birokrasi pun kian tidak fleksibel, tidak efektif dan efisien. Dengan penyederhanaan birokrasi dua level diharapkan mampu mewujudkan akuntabilitas pemerintahan, tambahannya.

Tak berhenti sampai disitu, tim kembali “mencecar” dengan pertanyaan apakah perubahan bentuk dan struktur organisasi sudah sesuai dengan apa yang diharapkan Presiden Jokowi agar organisasi lebih dinamis, lincah dan profesional, atau terasa hanya seperti “ganti baju” saja? Ia berpendapat bahwa, salah satu upaya yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut adalah dengan perubahan bentuk dan struktur organisasi yang ditetapkan dengan Peraturan Peraturan Bupati tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Uraian Tugas

Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap yang mengatur dengan jelas keberadaan jabatan fungsional sebagai jabatan pengalihan/penyetaraan dari jabatan struktural yang terdampak penyederhanaan birokrasi.

Dalam Perbup tersebut juga diatur perubahan model kerja baru dengan konversi jabatan fungsional. Konversi ini tidak hanya sebatas “perubahan label” dari “struktural menjadi fungsional” tetapi mencakup perubahan cara bekerja, pembangunan ekosistem kerja baru, dan pembuatan KPI (*Key Performance Indicator*) baru yang mengakomodir tugas - tugas jabatan fungsional.

Kembali tim mengulas tentang topik yang lebih mendalam, bahwa perlu adanya perubahan *mindset* yang ekstrim terhadap ASN Kabupaten Cilacap. Pertanyaan Tim adalah bagaimana upaya pimpinan dalam melakukan pembinaan dan sosialisasi terhadap sistem kerja yang baru akibat penyederhanaan birokrasi? Aris mengatakan bahwa Pemerintah Kabupaten Cilacap sejak tahun 2020 sampai dengan 2021 telah menindaklanjuti setiap tahapan proses penyederhanaan birokrasi. Beberapa upaya tersebut adalah melalui pelaksanaan sosialisasi, rapat koordinasi dan *desk* verifikasi dengan Kepala Perangkat Daerah beserta jajarannya untuk membangun komitmen bersama dalam mengawal dan mendukung penyederhanaan birokrasi.

Untuk mengupayakan pembinaan dan pengembangan karier pejabat fungsional hasil penyederhanaan birokrasi, Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Bupati sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian memberikan dukungan penuh dalam pengajuan permohonan rekomendasi untuk pengusulan formasi Jabatan Fungsional kepada Instansi Pembina. Hal ini dimaksudkan dalam rangka memperoleh eksistensi dan penguatan peran Jabatan Fungsional di masing-masing daerah yang telah dibentuk dari hasil penyederhanaan birokrasi.

Pada sesi pamungkas wawancara, Aris menyatakan bahwa dia sangat mendukung adanya perubahan kultur paternalistik menjadi kultur kemitraan dalam kegiatan layanan administrasi publik, secara bertahap pastinya. Sehingga hubungan antara Pelaksana, Pengawas, dan Administrator akan lebih kepada hubungan rekan kerja/*team work* daripada hubungan atasan dan bawahan apalagi didukung dengan ruangan kerja yang tidak bersekat, tim dapat saling berinteraksi dan berkoordinasi dengan mudah dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat secara cepat dan tepat. (*rin*)

# PENYEDERHANAAN BIROKRASI, Mampukah Mengubah Pola Pikir ASN?



**D**alam acara Rapat koordinasi, Wakil Presiden Ma'ruf Amin menyatakan bahwa dengan penyederhanaan birokrasi diharapkan dapat mengubah pola pikir ASN guna mendorong terwujudnya birokrasi yang dinamis dan *agile*/lincah. Terkait hal tersebut, Tim Redaksi Media Aparatur berkesempatan untuk mewawancarai Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Warsono, S.H., M.Hum. Demikian rangkuman hasil wawancaranya :  
Penyederhanaan birokrasi merupakan strategi untuk mewujudkan birokrasi yang dinamis dan *agile*/lincah.

“ Menurut pandangan Bapak, seperti apa profil birokrasi yang dinamis dan *agile*/ lincah tersebut?

Berkenaan dengan penyederhanaan birokrasi sebagai strategi untuk mewujudkan birokrasi yang lincah/dinamis, maka tentunya garis komando tidak boleh terlalu banyak karena akan menghambat. Untuk itu terlebih dahulu perlu dibuat wadah dengan struktur yang menggambarkan struktur yang dinamis, perlu analisis jabatan yang memenuhi ukuran itu,

agar penyederhanaan birokrasi yang dilakukan akan sesuai. Selanjutnya tentu saja diikuti dengan tindakan yang simultan untuk *reform* jenis jabatan. Jadi langkahnya simultan, tidak ada langkah yang ekstrim.

“ Menurut pandangan Bapak, apakah pencapaian tujuan penyederhanaan birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap sudah mulai terlihat? Jika belum, hal apa saja yang menjadi kendala?

Pada Pemerintah Kabupaten Cilacap sudah dilakukan penyederhanaan struktur dan jabatan dalam bentuk penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional. Kita semua dalam tahap penyesuaian terhadap struktur yang baru, sehingga memang belum nampak betul bentuk kongkritnya. Seperti yang sudah saya kemukakan di awal tadi, perlu diawali dengan struktur yang benar-benar ramping sehingga bisa membawa kelincuhan. Barangkali perlu dikaji kembali apakah benar jumlah Perangkat Daerah yang diperlukan adalah sejumlah Perangkat Daerah yang ada saat ini? Betulkah kita benar-benar perlu

bagian pemerintahan yang ini? Betulkah kita membutuhkan OPD “A” sebagai satu OPD ataukah secara pelaksanaan fungsinya dapat menjadi satu dengan OPD “B” sehingga akan diperoleh struktur yang lebih ramping? Atau bisa juga sebaliknya, seperti misalnya bagian organisasi, jika terlalu kecil perlu diberikan ruang, dan sebagainya.

Implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi dari pemerintah pusat tentunya akan didorong ke masing-masing pemerintah daerah, sehingga pemda akan melakukan perampingan terendiri. Itu terkait strukturnya. Setelah itu diprioritaskan pada penyusunan analisis jabatan yang benar-benar didasarkan pada kajian secara keilmuan.

“ Pada saat ini PNS yang terdampak penyederhanaan birokrasi (disetarakan) masih melaksanakan tugas-tugas dari jabatan administrasinya, sehingga terdapat anggapan bahwa penyetaraan jabatan hanya berganti nama jabatan saja. Bagaimana tanggapan Bapak terkait hal tersebut?

Karena masih dalam taraf penataan, perlu dipahami bahwa kita diawali dari kondisi yang kurang, dalam arti struktur organisasi memerlukan penataan lagi. Menyikapi hal tersebut teman-teman PNS harus benar-benar dapat mengubah pola pikir, tidak hanya menjalankan tugas-tugas rutin dengan cara-cara konvensional atau seperti biasanya/ yang sudah-sudah seperti ini. Namun harus benar-benar memahami tupoksi, memahami regulasi, mengembangkan wawasan yang komprehensif, belajar, dan membangun *team work* yang bagus. Tentunya dibawah koordinasi pimpinan. Peran leader adalah hadir menjadi contoh, sebagai penggerak dan memberikan pemahaman kepada anggotanya.

“ Menurut pandangan Bapak, pola pikir/mindset ASN manakah yang harus diubah? Hal apa saja yang dapat dilakukan oleh ASN/ individu pegawai, Perangkat Daerah/organisasi maupun BKPPD sebagai leading dalam pelaksanaan Manajemen ASN?

Pola pikir harus pelan-pelan diganti, bukan lagi berorientasi pada regulasi *unsih*, tetapi

berorientasi pada nilai tambah, ada *output*, *outcome*, dan *benefit*. Jadi teman-teman ASN harus memahami aturan secara komprehensif, diikuti dengan pemahaman akan tujuan dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Munculnya berbagai sistem/aplikasi berbasis IT dalam penyelenggaraan pemerintahan, maupun dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, terlebih dalam situasi pandemi Covid-19 yang muncul di awal tahun 2020 yang lalu, sejatinya merupakan langkah ekstrim yang memaksa pegawai untuk bisa berkembang, mengubah mindset dan perilaku untuk mampu secara cepat beradaptasi dan berinovasi untuk mensiasati setiap perubahan yang terjadi dalam kehidupan kemasyarakatan.

Pimpinan Perangkat Daerah selaku leader harus mampu memberikan pemahaman kepada setiap anggotanya tentang hal tersebut. BKPPD selaku leading Manajemen ASN secara aktif dan repetitif juga memberikan pemahaman di setiap kesempatan seperti pada rapat koordinasi, bahwa penyederhanaan birokrasi merupakan kebijakan dari Bupati yang harus dijalankan dengan baik.

“ Seperti apa profil ASN yang diperlukan guna mencapai tujuan penyederhanaan birokrasi?

Tentu saja profil ASN yang smart, memiliki nilai-nilai dasar atau *core value* Ber-Akhlak, itu sudah komplit. Kita pahami bersama, bahwa ASN yang smart adalah ASN yang berintegritas, berjiwa nasionalisme, profesional, berwawasan global, menguasai bahasa asing dan IT, memiliki jiwa *hospitality*, memiliki jaringan/*networking* yang luas dan berjiwa *entrepreneur*. Jika kita kupas satu persatu akan sangat luas implementasinya.

Seperti misalnya integritas, seperti apakah ASN yang berintegritas itu? Apakah hanya cukup bersifat jujur? Jika demikian mari kita mencoba menanyakan secara jujur pada diri kita masing-masing apakah apakah kita sudah berkontribusi pada organisasi? Apakah kita sudah melaksanakan tugas pokok fungsi kita dengan sebaik-baiknya? Apakah kita sudah berkontribusi sebagai abdi negara? Dan sebagainya.

Demikian juga dalam implementasi nilai-nilai dasar atau *core value* Ber-AKHLAK, yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. (*yyn*)





# Penyederhanaan Birokrasi dan Pengaruhnya Terhadap Efisiensi Anggaran

Salah satu prioritas kerja Pemerintah yang dicanangkan oleh Presiden Joko Widodo dalam amanat saat pelantikannya pada tanggal 20 Oktober 2019 adalah Penyederhanaan Birokrasi. Penyederhanaan birokrasi dilakukan melalui pemangkasan pejabat struktural hingga menjadi dua level saja. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan kinerja pemerintah agar menjadi lebih efektifitas dan efisiensi dalam mendukung pelayanan publik.

Pelaksanaan program penyederhanaan birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap dilakukan melalui mekanisme penyetaraan jabatan struktural eselon IV ke dalam jabatan fungsional sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional. Di mulai pada tahun 2021 hingga beberapa tahun mendatang, pemangkasan ini akan dilakukan secara bertahap, baik itu di instansi pusat maupun daerah.

Pelaksanaan penyederhanaan birokrasi melalui Penyetaraan jabatan tentunya membawa dampak bagi pengelolaan kepegawaian khususnya pada aspek perubahan organisasi dan tata kerja, pelayanan publik, anggaran dan budaya kerja pegawai itu sendiri. Dalam hal anggaran, tim Media Aparatur telah melakukan wawancara kepada Kepala Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cilacap, Bapak Achmad Fauzi, SE., ME.

## Langkah-langkah apa yang dilakukan BPPKAD dalam rangka mendukung kebijakan tersebut?

BPPKAD Kabupaten Cilacap dalam penyesuaian anggaran dan pembayaran gaji, tidak merubah besar penghasilan bagi pejabat administrasi yang terdampak penyederhanaan birokrasi. Hal ini sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 50 tahun 2022, yang kemudian dituangkan pada Peraturan Bupati Cilacap Nomor 17 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan



**Achmad Fauzi, SE., ME.**  
Kepala BPPKAD Kabupaten Cilacap

Bupati Cilacap Nomor 131 Tahun 2021 Tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Kabupaten Cilacap Tahun Anggaran 2022 Tanggal 20 Januari 2022 sesuai hasil penyederhanaan birokrasi yang dicanangkan oleh Pemerintah.

“ Apakah hal tersebut berpengaruh terhadap efisiensi anggaran Pemerintah Kabupaten Cilacap?

Penyederhanaan birokrasi melalui pemangkasan pejabat struktural menjadi 2 level saja tidak terlalu berpengaruh terhadap efisiensi anggaran, terutama karena anggaran gaji dan tunjangan penghasilan pegawai masih mengacu pada besaran ketika masih menjadi pejabat eselon IV.

“ Apakah penyederhanaan birokrasi menyebabkan perubahan sistem perencanaan dan penganggarannya?

Penyederhanaan birokrasi menyebabkan perubahan sistem penganggaran utamanya perubahan Dokumen Pelaksanaan Anggaran yang terkait dengan Pejabat Pengelola Keuangan OPD mendasari penyederhanaan birokrasi.

“ Apakah penyederhanaan birokrasi berdampak pada kesejahteraan PNS ?

Penyederhanaan birokrasi tidak terlalu berdampak pada kesejahteraan PNS terutama dari segi Gaji dan Tunjangan Penghasilan Pegawai. Pemerintah Kabupaten Cilacap membuat kebijakan agar besaran Gaji dan Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterima oleh pejabat eselon

yang terdampak penyederhanaan birokrasi agar tetap mendapatkan penghasilan yang sama dibandingkan sebelum adanya penyederhanaan birokrasi.

“ Mohon saran bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap yang terdampak penyederhanaan Birokrasi?

Bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap yang terdampak Penyederhanaan Birokrasi agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan terus meningkatkan kinerja agar Sasaran Kinerja Pegawai dan Angka Kredit yang telah ditentukan dapat tercapai, karena kesejahteraan pegawai terutama dari Gaji dan Tambahan Penghasilan Pegawai bagi PNS yang terdampak penyederhanaan birokrasi masih tetap sama jika dibandingkan sebelum adanya penyederhanaan birokrasi.

Kesejahteraan PNS tergantung pada orangnya. Apabila pegawai tersebut memiliki etos kerja yang tinggi, dengan menjadi pejabat fungsional merupakan suatu kesempatan yang baik. Pegawai tersebut bisa menata dirinya, proses kenaikan pangkat tidak harus 4 tahun tetapi bisa 2 atau 2,5 tahun asal telah memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan sesuai ketentuan yang berlaku.

Kemudian masa pensiun PNS juga bisa lebih dari 60 tahun apabila jenjang jabatannya sudah tinggi. Oleh karena itu para PNS yang terdampak penyederhanaan Birokrasi harus tetap semangat dalam bekerja. (fit)



# APA KATA MEREKA ? " Wawancara



## SISMAHWATI, S.E

*Subkoordinator Kelembagaan Dan Analisis Jabatan/Analisis Kebijakan Ahli Muda-BAGIAN ORGANISASI SETDA*

Menurut saya ada 2 persepsi. Dari aspek individu dan aspek organisasi atau unit kerja.

Aspek individu: Ya ingin profesional, bisa menjalankan tugas fungsionalnya dengan penuh, tanpa ada penambahan atau penugasan sebagai subkoordinator. Peran instansi Pembina Jabatan Fungsional (JF) sangat berpengaruh. Tim penilai juga belum ada di kabupaten. Regulasi juga harus dibenahi.

Kalo ini memang kebijakan ya ayo kita bareng-bareng untuk bisa merubah sistemnya.

Dari aspek unit kerja: justru dengan adanya penugasan sebagai subkoordinator kita kembalikan pada core bisnis masing-masing perangkat daerah, karena sudah ada Permenpan Nomor 7 Tahun 2022 yang mengatur sistem kerja. Bisa saja tugas subkoordinator menyumbang untuk tugas jabatan fungsional. Jadi tidak ada kebingungan sebenarnya. Mekanismenya pakai penugasan dengan tim kerja atau lintas OPD. Ini masih masa transisi, butuh waktu untuk bisa memahami, bagaimana sih sistem kerjanya. Ada 3 Aturan terkait sistem kerja. Penyederhanaan struktur, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja. Pada waktu itu untuk penyesuaian sistem kerja, belum terbit regulasinya, makanya masih mencantumkan tugas strukturalnya menjadi tugas subkoordinator. Diberikan waktu 1 tahun untuk melakukan penyesuaian. Di akhir tahun harus sudah mencabut fungsi koordinasi. Untuk JF, cara kerjanya dengan *teamwork*. Kabid atau sekretaris mengoordinasikan para pejabat fungsional yang ada di bawahnya untuk menyelesaikan tugas secara bersama-sama. Sembojannya dua level. Harapannya agar kebijakan ini bisa dijadikan momen untuk perbaikan dan perubahan terhadap sistem dan mekanisme kerja di birokrasi. Jadi lebih simpel, pelayanan cepat, tepat, tidak banyak biaya dan memberikan solusi terhadap apa yg dibutuhkan masyarakat.



## MEI ARY PRAPTIWI, S.P., M.P.

*Subkoordinator Pasca Panen, Pengolahan Dan Pemasaran Tanaman Pangan/Pengawas Mutu Hasil Pertanian Ahli Muda-DISPERTAN*

Subkoordinator tidak mengambil kebijakan. Tupoksi fungsional belum memahami sama sekali. Jabatan fungsional pengawas mutu hasil pertanian, selain tugas di kantor, seharusnya juga bertugas di Laboratorium. Dalam mengartikan tugas yang ada di butir-butir kegiatan masih kesulitan juga. Setiap JF ada diklatnya. Sebelum sampai di ahli muda, seharusnya melewati beberapa tahap.

Untuk JF belum melakukan apapun. Untuk kegiatan harus di-*breakdown* satu-satu agar sesuai dengan butir-butir kegiatan. kerjanya masih sama seperti dulu. Tugas utama ya sebagai subkoordinator. Belum mikir angka kredit.



# Cara Persepsi Subkoordinator "



## YEKTI PRAMULADIYANI, S.P.

*Subkoordinator Pemanfaatan Sumber Daya Teknologi Tepat Guna/Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda DISPERMADES*

Kami masih menunggu pengarahan dari BKPPD, mau disuruh gimana. Belum ada petunjuk lebih lanjut dari BKPPD. Waktu itu kami ikut *zoom meeting* dan sudah diberi panduan. Jika dalam batas waktu tertentu kita tidak mengajukan angka kredit akan kena sanksi. Sedangkan di Kabupaten belum ada Tim Penilai. Kami juga berkoordinasi dengan BKPPD untuk mengkomunikasikan JF Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) ke Kementerian Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Semoga ada titik terang setelah kami melakukan upaya-upaya yang berkaitan dengan JF PSM.



## BAMBANG SETIJAWAN, S.E.

*Subkoordinator Pengawasan, Pemeriksaan, Penilaian Kesehatan Dan Penerapan Peraturan/Pengawas Koperasi Ahli Muda DPKUKM*

Secara prinsip saya tidak mengalami kesulitan. Jabatan saya dulu adalah Kasi, tugas saya terkait dengan pengawasan koperasi. Tugas-tugas JF dengan subkoordinator yang saya ampu tidak terlalu jauh perbedaannya. Jabatan saya saat ini sama sekali tidak ada perbedaan prinsip. Bukan hal yg berbedalah. Cuma kalau JF harus ada penilai angka kredit, sementara di kabupaten belum ada. Kondisi ini menyebabkan JF belum berfungsi maksimal. Ada 3 orang JF Pengawas Koperasi Ahli Muda, hasil dari penyetaraan. Ruang lingkup tugas lebih rinci. Sedangkan di subkoordinator tugas-tugasnya lebih umum.



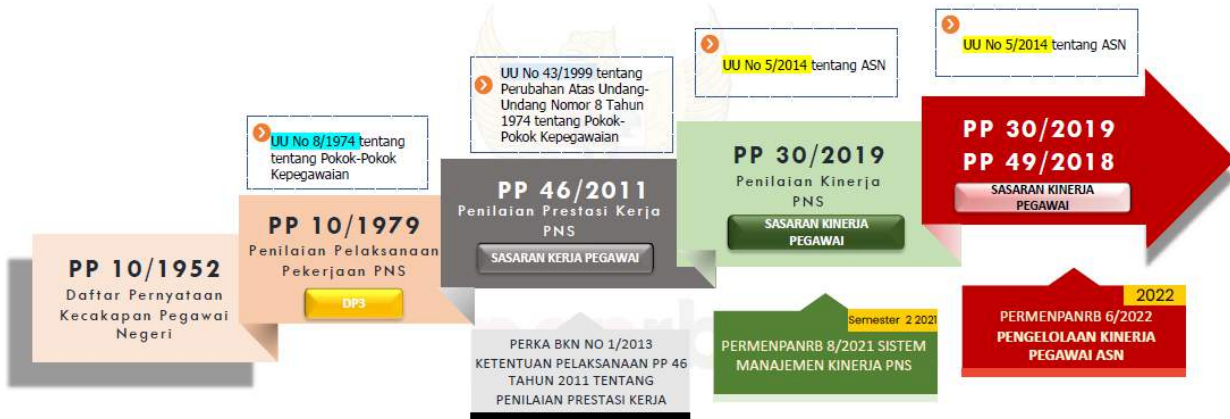
## RENDY NOOR FAHREZA, S.T., M.Si.

*Subkoordinator Penegakan Hukum Lingkungan/Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Muda DLH*

Minimal ada pengarahan dari BKPPD terkait Jabatan Fungsional. Apa saja sih yang harus kita persiapkan sebagai pejabat fungsional. Untuk saat ini masih fokus ke Subkoordinator. Belum mempersiapkan untuk penilaian angka kredit. Subkoordinator masih menjadi pekerjaan utama. Harapannya lebih ke arahan saja. JF yang diberikan tugas tambahan subkoordinator atau memang JF murni. Jangan sampai JF terhambat karena ada tugas tambahan yang lain. Pembagian tugas JF juga diharapkan bisa merata karena dalam satu kantor ada 9 JF yang sama dengan jenjang jabatan yang sama pula. Jangan sampai ada JF yg mendapatkan angka kredit yang banyak, sedangkan sesama JF yang lain ada yang kekurangan angka kredit. (rth)

# Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

## 1 Sejarah Aturan Pengelolaan Kinerja Pegawai



Aturan terkait pengelolaan kinerja pegawai sudah mengalami beberapa perubahan sejak Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1952 tentang Daftar Pernyataan Kecakapan Pegawai Negeri hingga yang terbaru yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Sasaran Kinerja Pegawai. Aturan teknis dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 terbit Permenpan RB Nomor 8 tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS kemudian disempurnakan lagi dengan Permenpan RB Nomor 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN.

Terdapat beberapa perbedaan antara Permenpan RB Nomor 6 tahun 2022 dengan Permenpan RB Nomor 8 tahun 2021, diantaranya adalah sebagai berikut:

	Permenpan RB 8/2021	Permenpan RB 6/2022
Ruang Lingkup	PNS	ASN (PNS dan PPPK)
Tahapan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan Kinerja yang meliputi perencanaan dan penetapan SKP</li> <li>2. Pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja pegawai yang meliputi bimbingan dan konseling kinerja</li> <li>3. Penilaian kinerja yang meliputi penilaian SKP dan perilaku kerja</li> <li>4. Tindak lanjut hasil penilaian kinerja yang meliputi penghargaan dan sanksi kinerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi Ekspektasi</li> <li>2. Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja Pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian Umpan Balik Berkelanjutan, dan pengembangan kinerja Pegawai</li> <li>3. Penilaian kinerja Pegawai yang meliputi evaluasi kinerja Pegawai dan</li> <li>4. tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.</li> </ol>
Perilaku Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientasi Pelayanan</li> <li>2. Komitmen</li> <li>3. Inisiatif Kerja</li> <li>4. Kerjasama</li> <li>5. Kepemimpinan</li> </ol>	Core Values ASN dan merupakan pengembangan PP 30/2109 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berorientasi Pelayanan</li> <li>2. Akuntabel</li> <li>3. Kompeten</li> <li>4. Harmonis</li> <li>5. Loyal</li> <li>6. Adaptif</li> <li>7. Kolaboratif</li> </ol>
Standar Perilaku Kerja	Standar Perilaku kerja ditetapkan sesuai jenjang jabatan dalam bentuk level (1 – 7)	Panduan perilaku pada Core Values ASN tanpa pelevelan dan dapat diberikan ekspektasi khusus pimpinan atas perilaku ASN
Format SKP	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat 2 model SKP yakni model Dasar dan Model Pengembangan dengan pendekatan kuantitatif</li> <li>2. SKP adalah rencana kinerja (hasil kerja) saja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Model SKP menggunakan pendekatan indikator kuantitatif atau kualitatif</li> <li>2. SKP adalah rencana kinerja yang memuat hasil kerja dan perilaku kerja</li> </ol>
Penilaian Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan rumus matematis</li> <li>2. Pembobotan metode cascading direct dan non-direct</li> <li>3. Pembobotan kinerja utama dan tambahan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan kuadran kinerja</li> <li>2. Metode cascading merupakan panduan dalam menyusun kinerja</li> <li>3. Tanpa ada persyaratan pembobotan tertentu pada kinerja</li> </ol>
Hubungan SKP JF dan Angka Kredit	Kinerja JF masih dikaitkan dengan butir kegiatan dan angka kredit	Kinerja JF tidak lagi dikaitkan dengan butir kegiatan dan angka kredit

## 2 Cara Menyusun SKP Berdasarkan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022

Dalam rangka penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Pegawai wajib melakukan dialog kinerja dengan Pimpinan untuk menetapkan dan mengklarifikasi Ekspektasi. Ekspektasi Kinerja merupakan harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai. Hasil dialog kinerja tersebut dituangkan dalam Dokumen SKP. Penetapan dan klarifikasi Ekspektasi dilakukan sepanjang tahun kinerja. Berikut adalah tahapan yang dilakukan untuk menyusun sasaran kinerja pegawai:

1. Melihat gambaran keseluruhan organisasi pada dokumen Rencana Strategis Instansi/Unit Kerja dan Perjanjian Kinerja Unit Kerja.
2. Menetapkan dan mengklarifikasi ekspektasi hasil kerja dan perilaku kerja pejabat pimpinan tinggi dan pimpinan unit kerja mandiri serta menuangkan dalam format SKP.
3. Menyusun manual indikator kinerja untuk SKP pejabat pimpinan tinggi dan pimpinan unit kerja mandiri.
4. Menyusun strategi pencapaian hasil kerja.
5. Membagi peran pegawai berdasarkan strategi pencapaian hasil kerja.
6. Menetapkan jenis rencana hasil kerja.
7. Menetapkan dan mengklarifikasi ekspektasi hasil kerja dan perilaku kerja pejabat administrasi dan pejabat fungsional serta menuangkan dalam Format SKP.
8. Menyepakati sumber daya yang dibutuhkan, skema pertanggungjawaban, dan konsekuensi pencapaian kinerja pegawai serta menuangkan dalam format lampiran SKP.

## 3 Evaluasi Kinerja Pegawai

Evaluasi kinerja pegawai oleh Pejabat Penilai Kinerja dilakukan secara periodik (bulanan atau triwulanan) dan tahunan dengan mereviu hasil kerja dan perilaku kerja dalam periode tertentu, hasil penilaian tersebut lalu dituangkan dalam kuadran kinerja pegawai.

HASIL KERJA



### 3.1 Hasil Kerja

Pejabat Penilai Kinerja melihat kembali realisasi progres (untuk hasil kerja yang belum selesai pada periode tersebut) dan/atau realisasi akhir (untuk hasil kerja yang telah selesai pada periode tersebut) beserta data dukungnya yang relevan untuk setiap rencana hasil kerja.

1. Hasil kerja dapat dikatakan di atas ekspektasi jika sebagian besar / seluruh hasil kerja diatas ekspektasi dan tidak ada hasil kerja utama yang dibawah ekspektasi serta umpan balik yang diberikan atas hasil kerja pegawai sebagian besar atau seluruhnya menunjukkan respon positif.
2. Hasil kerja dapat dikatakan sesuai ekspektasi jika sebagian besar / seluruh hasil kerja diatas ekspektasi dan hanya sebagian kecil hasil kerja utama yang dibawah ekspektasi serta umpan balik yang diberikan atas hasil kerja pegawai sebagian menunjukkan respon positif.
3. Hasil kerja dapat dikatakan di bawah ekspektasi jika sebagian besar / seluruh hasil kerja dibawah ekspektasi dan umpan balik yang diberikan atas hasil kerja pegawai sebagian besar atau seluruhnya tidak menunjukkan respon positif.

### 3.2 Perilaku Kerja

Pejabat Penilai Kinerja mempertimbangkan seluruh umpan balik yang diterima pegawai beserta data dukungnya yang relevan atas perilaku kerja Pegawai.

1. Perilaku Kerja Diatas Ekspektasi apabila Pegawai secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN untuk diri sendiri dan menjadi penjaga penerapan nilai dasar ASN di dalam atau di luar unit kerjanya
2. Perilaku Kerja Sesuai Ekspektasi apabila Pegawai secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN untuk diri sendiri
3. Perilaku Kerja Dibawah Ekspektasi apabila Pegawai belum secara konsisten menjalankan nilai dasar ASN. (annas)



# BE SMART ASN WITH "CISA"

Oleh : Irpan Setiawan, S.Kom.

Perubahan adalah keniscayaan, demikian pula dengan birokrasi pemerintahan, seiring perkembangan zaman, harus dapat bertransformasi dan selalu berubah ke arah yang lebih baik. Transformasi pada birokrasi pemerintahan dipandang sebagai suatu keharusan untuk dilakukan, dalam berbagai skala ruang lingkup, dan kompleksitasnya.

Setiap ASN harus dapat merespon perkembangan teknologi dan informasi dengan positif, bersikap adaptif terhadap teknologi agar kinerja pelayanan lebih cepat, akurat, dan efisien. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Kementerian PAN dan RB) telah mencanangkan Kebijakan Manajemen ASN Menuju *Smart ASN 2024*. Melalui kebijakan tersebut, diharapkan akan dapat terbentuk Birokrasi Berkelas Dunia.

Seorang ASN yang 'Smart' juga diharapkan dapat berperan sebagai *digital talent* dan *digital leader* yang mendukung transformasi birokrasi di Indonesia. *Smart ASN* harus memiliki jiwa nasionalisme, integritas, wawasan global, *hospitality*, *networking*, penguasaan teknologi informasi, bahasa asing dan *entrepreneurship*.

Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap mempunyai peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia aparatur atau Pegawai Aparatur Sipil Negara mulai dari perencanaan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi, kesejahteraan, pembinaan, disiplin hingga purna tugas.

Untuk mendukung pelaksanaan manajemen kepegawaian, BKPPD Kabupaten Cilacap telah mengembangkan beberapa Aplikasi Manajemen Kepegawaian berbasis web seperti e-Simpeg, e-File, e-Kinerja, e-Presensi, e-Petajabatan dan e-Layanan. Agar aplikasi lebih menjangkau ke semua ASN, sehingga ASN dapat memanfaatkan data dan informasi serta layanan kepegawaian secara mudah, cepat dan transparan, BKPPD Kabupaten Cilacap mengembangkan Sistem Informasi ASN berbasis Mobile (*Mobile Apps*).

Pemilihan sistem informasi berbasis *mobile* ini sebagai upaya mendekatkan peran pemerintah dengan masyarakat/ASN karena sebagian besar ASN telah memiliki media *smartphone* yang dapat dimanfaatkan untuk mengakses aplikasi layanan kepegawaian. Sistem informasi yang diberi nama Cilacap *Smart ASN (CISA)* ini merupakan induk dari sistem informasi layanan kepegawaian (*Big Apps*) berbasis *mobile* yang mengintegrasikan data, informasi dan layanan kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Aplikasi CISA berisikan fitur Data dan Informasi Kepegawaian, Sistem Notifikasi, Layanan Kepegawaian, Cuti, Presensi, Update Data Mandiri, Update Dokumen Kepegawaian (e-File), Peta Jabatan, Kinerja, eLearning, Manajemen Talenta dll. Namun, dalam tahap awal pembangunan, aplikasi CISA berisi fitur Data dan Informasi Kepegawaian, Sistem Notifikasi Layanan Kepegawaian, Aplikasi e-Cuti dan Aplikasi e-Presensi.

## 1 Login dan Profil Pengguna

Untuk dapat memanfaatkan layanan kepegawaian pada aplikasi CISA, ASN Pemerintah Kabupaten Cilacap diharuskan untuk men-*download* Aplikasi CISA pada Play Store, kemudian setelah berhasil terinstal, login menggunakan username dan password yang telah ditentukan sebelumnya. Setelah berhasil login, ASN dapat melihat profil atau biodata singkat masing-masing.

## 2 Fitur Data dan Informasi Kepegawaian

Fitur Data dan Informasi Kepegawaian merupakan fitur yang dapat diakses oleh semua pengguna tanpa harus *login* terlebih dahulu kedalam aplikasi CISA. Fitur ini terdiri dari Pengumuman, Berita, Artikel, Agenda Kegiatan, Produk Hukum, Konsultasi Kepegawaian, Media Aparatur, dan Statistik Pegawai ASN.



### 3 Sistem Notifikasi

Sistem Notifikasi merupakan fitur informasi/ pemberitahuan dari Pemerintah Kabupaten Cilacap kepada ASN (secara personal) agar lebih cepat mendapatkan informasi terkait layanan kepegawaian. Dengan adanya fitur ini diharapkan informasi apapun lebih tepat sasaran karena dapat langsung diterima oleh ASN secara langsung melalui perangkat *smartphone* sehingga tidak terjadi keterlambatan dalam menerima informasi kepegawaian.

### 4 Aplikasi Cuti Mobile

Aplikasi Cuti Mobile digunakan sebagai usulan layanan Cuti ASN melalui perangkat *smartphone* yang berfungsi untuk menghindari keterlambatan, mengurangi prosedur proses usulan dan mengurangi berkas persyaratan layanan. Aplikasi ini terhubung langsung dengan e-File sehingga dokumen yang menjadi berkas persyaratan tidak perlu dilampirkan kembali karena telah tersedia dalam aplikasi e-File.

ASN yang akan mengajukan cuti dapat langsung mengusulkan cutinya melalui aplikasi tanpa harus menghubungi petugas kepegawaian di OPD. *Smartphone* atasan langsung akan menerima notifikasi atas usulan cuti bawahannya sehingga atasan dapat segera memverifikasi untuk menyetujui atau menolak usulan cuti bawahan. Apabila disetujui atasan, *smartphone* Pejabat yang berwenang menandatangani surat cuti (PYB) akan menerima notifikasi juga sehingga dimanapun berada PYB dapat segera memvalidasi usulan cuti tersebut. Setelah surat ijin cuti selesai diproses, sistem akan secara otomatis mengirimkan surat cuti tersebut kepada ASN yang mengusulkan cuti. Selain itu, ASN dapat melihat persyaratan cuti, progress usulan cuti, sisa kuota cuti, rekapitulasi cuti dan PYB yang menandatangani surat cuti.



### 5 Aplikasi e-Presensi

Aplikasi e-Presensi digunakan untuk merekam data presensi pegawai berdasarkan lokasi dan jam yang telah ditentukan dalam sistem sehingga tingkat kedisiplinan ASN Pemkab Cilacap dapat terpantau. Aplikasi e-Presensi khususnya Presensi *Mobile* yang selama ini telah digunakan oleh ASN Pemkab Cilacap saat ini telah menjadi bagian dari aplikasi CISA.

Beberapa *mobile apps* lain yang masih dalam tahap rencana pengembangan untuk diintegrasikan kedalam aplikasi CISA antara lain :

1. Update Data Mandiri (e-Personal)
2. Update Dokumen Kepegawaian (e-File)
3. Aplikasi ePeta Jabatan
4. Aplikasi e-Kinerja
5. *E-Learning*
6. Manajemen Talenta





# ASN Poligami Yes Or No?

Oleh : Hesti Astria Dewi, S.Psi., M.E.



**P**oligami, satu kata yang mungkin sudah tak asing di telinga kita namun pastinya masih belum dapat diterima oleh semua khalayak. Di masyarakat kita sendiri mungkin dijumpai seorang pria memiliki istri lebih dari satu, lalu bagaimana dengan ASN ya?

Banyak yang sepertinya belum tahu, bahwa ASN diizinkan untuk beristri lebih dari seorang. Iya betul, anda tidak sedang salah baca. ASN pria dapat mengajukan permohonan izin untuk beristri lebih dari seorang melalui saluran hirarki kepada Pejabat dalam hal ini Bupati Cilacap, dengan ketentuan harus memenuhi semua syarat kumulatif dan memenuhi salah satu syarat alternatif serta memiliki alasan yang kuat dan meyakinkan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 j.o Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS, syarat alternatif terdiri dari :

- a) Istri tidak dapat menjalankan kewajibannya sebagai istri;
  - b) Istri mendapat cacat badan atau penyakit yang tidak dapat disembuhkan;
  - c) atau istri tidak dapat melahirkan keturunan.
- Sementara syarat kumulatif meliputi :
- a) Ada persetujuan tertulis dari istri;
  - b) PNS Pria yang bersangkutan mempunyai penghasilan yang cukup untuk membiayai lebih dari seorang istri dan anak-anaknya yang dibuktikan dengan surat keterangan pajak penghasilan;
  - c) Ada jaminan tertulis dari PNS yang bersangkutan bahwa ia akan berlaku adil terhadap istri-istri dan anak-anaknya.

Apabila salah satu persyaratan alternatif dan seluruh persyaratan kumulatif dapat dipenuhi serta alasan yang disampaikan kuat dan meyakinkan, maka izin beristri lebih dari seorang dapat diberikan oleh pejabat yang berwenang. Namun apabila syarat-syarat tidak dipenuhi, kemudian bertentangan dengan ajaran/peraturan agama yang dianut oleh PNS yang bersangkutan, alasan yang dikemukakan bertentangan dengan akal sehat, serta adanya kemungkinan bahwa dengan beristri lebih dari seorang akan mengganggu pelaksanaan tugas kedinasan PNS Pria, maka permohonan izin untuk beristri lebih seorang dapat ditolak. Lalu apakah aturan ini juga berlaku untuk CPNS dan PPPK? Jawabannya iya , ketentuan ini berlaku secara mutatis mutandis.

Hal yang harus diwaspadai adalah beristri lebih dari seorang dengan izin, berbeda dengan pernikahan yang dilakukan secara diam-diam atau yang lebih kita kenal dengan nikah siri, yang membedakan jelas karena pernikahan siri tidak tercatat secara administrasi negara baik di KUA ataupun secara Sipil. Pernikahan siri yang dilakukan PNS pria akan berbuntut kepada hukuman disiplin tingkat berat sebagaimana tercantum dalam Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 j.o. Pasal 15 Ayat ① Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS. Adapun ancaman hukuman disiplin berat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS adalah : Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (duabelas) bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Jika tadi kita membahas ASN Pria, bagaimana dengan ASN Wanita? Apakah juga diberi izin untuk melakukan poliandri (bersuami lebih dari satu) dan atau menjadi istri kedua? Jawabannya adalah tidak. PNS Wanita dilarang menjadi istri kedua/ketiga dan keempat sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS. ASN wanita yang melanggar ketentuan tersebut, hukumannya justru tegas dan jelas yaitu diberhentikan dengan hormat sebagai ASN.

Mengingat sanksi hukuman disiplin yang “ngeri-ngeri sedap” tentunya ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap harus lebih berhati-hati, jangan sampai melakukan tindakan yang melanggar ketentuan perundang-undangan sehingga merugikan diri sendiri baik secara karier, kesejahteraan ataupun kredibilitas di lingkungan kerja ataupun di masyarakat. Pimpinan di setiap Unit Kerja serta Perangkat Daerah wajib melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pegawai yang ada di lingkungan kerjanya, serta segera melaporkan dan memproses secara kedinasan apabila ada ASN di lingkungan kerjanya yang terindikasi melakukan pelanggaran disiplin, demi mewujudkan tegaknya disiplin dan integritas pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.



PROFIL  
SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN CILACAP

Pada hari itu Jum'at, 1 April 2022 matahari bersinar cerah menyinari bumi Cilacap Bercahaya, barangkali secerah senyum yang terpasang di wajah seorang Awaluddin Muuri, AP., M.M., pada hari pelantikannya sebagai Sekretaris Daerah (Sekda) Kabupaten Cilacap di Pendopo Wijayakusuma Cakti. Putra Muna, kelahiran 31 Juli 1975 itu merupakan Sekda termuda sepanjang sejarah Kabupaten Cilacap dan Jawa Tengah sampai dengan saat ini. Di usia beliau yang belum genap setengah abad, seorang PNS Daerah mencapai jabatan Sekda merupakan pencapaian yang luar biasa gemilang. Lalu siapakah sosok beliau sebenarnya?

Siang itu di sela-sela kesibukan, beliau menyempatkan untuk berbincang dengan tim Media Aparatur (MAP) untuk berbagi sedikit kisah hidupnya. Lahir dan mengenyam pendidikan hingga jenjang Sekolah Menengah Pertama di Muna, Awaluddin muda kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengahnya di Bogor. Setelah lulus SMA kemudian melanjutkan jenjang pendidikan sebagai Praja di STPDN Bandung, di sanalah beliau ditempa hingga terbentuklah karakternya sebagai seorang abdi negara seperti saat ini.

Pada tahun 2019, melalui Seleksi Terbuka beliau akhirnya lolos seleksi dan dilantik untuk pertama kalinya sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yaitu Kepala Dinas Lingkungan Hidup, berselang dua tahun kemudian pada tahun 2021 beliau dirotasi dan menjabat sebagai



**Kalau dulu saat saya awal menjadi pegawai, meskipun bukan sopir ketika diminta tolong untuk mengantar teman atau pimpinan kami selalu siap, kalau anak sekarang ketika mendapatkan tugas atau dimintai tolong seringkali dengan berat hati karena merasa bukan tugasnya”**

**AWALUDDIN MUURI, A.P., M.M.**  
Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap

Kepala DPMPTSP dan akhirnya memberanikan diri untuk berlaga di Seleksi Terbuka untuk Jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap. Berbagi sedikit cerita tentang Seleksi Terbuka sebagai Sekretaris Daerah, beliau menuturkan bahwa seleksi kali ini benar-benar menegangkan bahkan sampai detik-detik terakhir pengumuman namun berbuah manis. Beliau berpendapat meskipun dalam seleksi tersebut terjadi persaingan, namun hal itu dinilai wajar dan siapapun yang akhirnya diberikan amanat untuk menjadi Sekda harus didukung karena telah melalui proses yang obyektif dan profesional. Lebih lanjut beliau menuturkan bahwa selain perasaan bahagia dan bersyukur, tentunya ada tanggungjawab berat yang harus dipikul mengingat amanat yang diberikan oleh Bupati Cilacap untuk menjadi Panglima ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Dikejar lebih jauh seperti apa tantangan sebagai Sekda nanti, beliau menyampaikan

bahwa yang pertama adalah tantangan untuk mempertahankan prestasi yang telah dicapai oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap sebelumnya dan tentunya untuk meningkatkan prestasi ke depan. Kedua, beliau juga menyadari bahwa tentunya secara usia beliau jauh lebih muda sementara banyak rekan-rekan di Perangkat Daerah lain atau bahkan di lingkungan Sekretariat Daerah sendiri yang jauh lebih senior, untuk itu diperlukan strategi dan pendekatan khusus agar dapat merangkul semua kalangan sehingga terbangun harmoni dalam rangka mewujudkan mewujudkan visi dan misi Bupati Cilacap dan Wakil Bupati Cilacap: Cilacap Semakin Sejahtera Secara Merata, Bangga Bangun Desa.

Meskipun terbilang muda, namun beliau sebagai PNS di Pemerintah Kabupaten Cilacap sudah malang melintang sejak ditempatkan di Kabupaten Cilacap pada tahun 1998, setidaknya tujuh belas jabatan baik di Kecamatan,



lingkungan Sekretariat Daerah, dan Perangkat Daerah lain pernah diduduki oleh beliau. Tim MAP kemudian menanyakan pendapat beliau tentang perubahan birokrasi dan ASN dahulu dan saat ini, beliau berpendapat saat ini Birokrasi sudah jauh berubah dan maju mengingat digitalisasi dalam birokrasi dalam menyambut era industri 4.0. dengan adanya bantuan teknologi pekerjaan menjadi semakin mudah. Kualifikasi pendidikan tentunya juga menjadi hal yang berpengaruh sangat signifikan terhadap birokrasi dan SDMnya, jika dulu ASN banyak yang berpendidikan SD saat ini lebih banyak ASN yang memulai karir dengan latar belakang pendidikan Diploma/ Sarjana. Beliau kemudian berseloroh “Kalau pegawai jaman dulu pasti pernah mendapatkan tugas membuat amplop dari kertas, tetapi kalau anak sekarang mana tahu cara membuat amplop? Karena sejak pertama

datang ke kantor sudah buka laptop”, namun beliau juga sedikit menyayangkan bahwa sepertinya ada pergeseran norma dan budaya, khususnya tentang etika pegawai yang lebih muda kepada yang lebih tua.” Kalau dulu saat saya awal menjadi pegawai, meskipun bukan sopir ketika diminta tolong untuk mengantar teman atau pimpinan kami selalu siap, kalau anak sekarang ketika mendapatkan tugas atau dimintai tolong seringkali dengan berat hati karena merasa bukan tugasnya”, untuk itu beliau mengharapkan sekaligus menghimbau kepada para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap agar selain meningkatkan kualitas diri tetap harus mengedepankan etika dan sopan santun kepada orang yang lebih tua.

Terakhir, sebelum mengakhiri perbincangan dengan Tim MAP, Pria yang memiliki motto hidup “Hidup untuk Beribadah” ini berpesan agar setiap ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap senantiasa meningkatkan Disiplin baik di lingkungan pekerjaan, keluarga ataupun bermasyarakat. Di lingkungan kerja dimulai dengan langkah sederhana, yaitu dengan tertib melakukan presensi melalui mesin *finger print* ataupun e-presensi melalui android. (hest)

“

**Peran pimpinan sangatlah sentral dalam mewujudkan disiplin pegawai, untuk itu pimpinan harus melakukan pembinaan dan pengawasan dimulai dengan memberikan sosialisasi dan pengetahuan terkait aturan-aturan yang berlaku dalam ranah kepegawaian dan terkait tupoksi.**

Sekretaris Daerah Kab. Cilacap saat di wawancara TIM MAP, Selasa (24/05/2022).

Foto: Crew MAP





# BKPPD's Talks



1

#ASK

Apakah PNS Kepala Desa wajib membuat SKP?

#ANSWER

Apabila yang bersangkutan diberhentikan sementara dari jabatan negeri, maka tidak membuat SKP.

2

#ASK

Apakah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat mengajukan cuti untuk menjalankan ibadah umroh?

#ANSWER

Dapat, sepanjang yang bersangkutan sudah memiliki hak cuti tahunan yang dapat digunakan untuk kepentingan tersebut.

3

#ASK

Apakah PPPK wanita yang digugat cerai oleh suaminya, tidak perlu mengajukan izin untuk melakukan perceraian?

#ANSWER

Setiap ASN yang akan melakukan perceraian (sebagai tergugat ataupun penggugat) wajib mengajukan izin secara tertulis kepada pejabat yang berwenang, secara hierarki.

Ingin bertanya tentang hal lain? Silahkan login kepegawaian di website [bkd.cilacapkab.go.id](http://bkd.cilacapkab.go.id) lalu akses menu konsultasi pegawai.



# PELATIHAN CAREGIVE INFORMAL GUNA PERAWATAN JANGKA PANJANG BAGI LANSIA

Oleh : Ika Hermawati Cahyaningtyas, S.Kep,Ners

Proses penuaan diyakini sebagai proses kehidupan normal yang dimulai dari saat pembuahan yang secara teoritis berakhir pada kematian seseorang. Suatu keadaan yang terjadi didalam kehidupan manusia disebut menua atau menjadi tua. Proses perubahan menjadi tua atau menua merupakan proses sepanjang hidup, yang dimulai sejak permulaan kehidupan sampai suatu waktu tertentu. Menjadi tua ialah proses alamiah yang berarti seseorang telah melalui tiga tahap kehidupan, yaitu anak, dewasa dan tua. Lansia adalah seseorang yang telah mencapai usia 60 tahun ke atas, dimana menua bukanlah suatu penyakit, tetapi merupakan proses yang berangsur-angsur mengakibatkan perubahan kumulatif pada tubuh dalam menghadapi rangsangan dari dalam dan luar tubuh.

Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 1998 yang isinya menyatakan bahwa pelaksanaan pembangunan nasional yang bertujuan mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila dan Undang-Undang 1945, telah menghasilkan kondisi sosial masyarakat yang makin membaik dan usia harapan hidup makin meningkat, sehingga jumlah lanjut usia makin bertambah. Banyak diantara lanjut usia yang masih produktif dan mampu berperan aktif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Upaya peningkatan kesejahteraan sosial lanjut usia pada hakikatnya merupakan pelestarian nilai-nilai keagamaan dan budaya bangsa.

Lanjut Usia (Lansia) di seluruh dunia mengalami peningkatan jumlah yang tajam dalam beberapa tahun terakhir ini. Peningkatan jumlah penduduk berusia 60 tahun ke atas antara tahun 1970 sampai tahun 2025, diperkirakan akan meningkat 23% atau bertambah sekitar 694 juta jiwa.

Data Pelaporan Lansia di Kabupaten Cilacap tercatat jumlah populasi usia 60 tahun keatas sebanyak 265.133 jiwa dengan total lansia resti adalah 56.628 jiwa dengan total 5% diantara



nya membutuhkan *caregiver* karena tingkat kemandiriannya yang sangat kurang. Semakin meningkatnya populasi lansia sebanding dengan meningkatnya masalah kesehatan yang muncul di Indonesia khusus ditandai dengan banyaknya berbagai masalah dan penyakit yang khas pada lansia.

Lansia dapat ditandai dengan suatu kegagalan seseorang untuk mempertahankan keseimbangan terhadap kondisi kognitif maupun fisiologis seperti berkaitan dengan penurunan daya kemampuan untuk hidup serta peningkatan kepekaan secara individual. Lansia memiliki beberapa kondisi yang multipatologi. Kondisi

Foto: gallery pribadi



multipatologi lansia antara lain menurunnya daya cadangan biologis, perubahan gejala dan tanda penyakit dari yang klasik, terganggunya status fungsional lansia, dan sering terdapat gangguan nutrisi, gizi kurang atau buruk. Kondisi multipatologi dapat dilihat dari pola penyakit yang bergeser kearah penyakit-penyakit degeneratif seperti gangguan sendi, hipertensi, stroke dan diabetes melitus sampai pada masalah yang berhubungan dengan status gizi lansia. Munculnya penyakit akut atau kronis akibat dari bertambahnya usia dan perubahan pola makan yang menurun menunjukkan penurunan aktifitas fisik. Salah satu masalah yang muncul pada lansia adalah gangguan kognitif. Demensia, delirium dan depresi merupakan beberapa contoh dampak dari penurunan fungsi kognitif.

Kebutuhan yang tidak terpenuhi pada lansia akibat karakteristik multipatologi lansia, salah satunya adalah ADL (*Activity of daily living*). Kebutuhan yang tidak terpenuhi selain kebutuhan ADL adalah kebutuhan psikologis yang berupa depresi. Depresi berdampak negatif pada lingkungan sekitar lansia, khususnya pada pengasuh dan kemungkinan dapat mempercepat penurunan kognitif dan memperkuat kelemahan (gizi buruk, masalah tidur, aktivitas kehidupan sehari-hari, jatuh) sehingga harus dibantu oleh keluarga. Keluarga memiliki peran utama dalam mendukung peningkatan kualitas hidup lansia, perawatan lansia, manajemen pengobatan lansia, serta dalam memenuhi aktivitas sehari-hari, termasuk

meningkatkan status kesehatan lansia. Kualitas hidup lansia yang tinggal bersama keluarga lebih baik dari pada lansia yang tinggal secara individu. Oleh karena itu, peran keluarga sangat penting dalam memberikan perhatian dan bantuan perawatan kesehatan pada lansia guna meningkatkan status kesehatan lansia pada khususnya.

Keluarga dapat berperan sebagai *caregiver* utama yang memiliki tugas terhadap perawatan jangka panjang khususnya perawatan kesehatan lansia di rumah. Banyak faktor yang mempengaruhi perawatan lansia diantaranya fisik, psikologis, emosional, sosial, dan finansial yang mana hal tersebut menjadi pertimbangan utama tugas, peran dan tanggung jawab keluarga sebagai *caregiver*. Keluarga sebagai *caregiver* berperan sebagai pemberi asuhan dalam merawat lansia harus memiliki pengetahuan yang baik dalam menjalankan peran dan tugasnya. Program utama dukungan psikososial pada keluarga sebagai *caregiver* dipandang penting untuk menurunkan terjadinya pengabaian pada lansia. Pengabaian lansia sering muncul akibat dari beban ekonomi, beban perawatan, kurangnya informasi, dan kurangnya dukungan sosial pada lansia. Pemberian informasi dan pendampingan bagi *caregiver* lansia sangat penting untuk meningkatkan partisipasi keluarga merawat lansia dan menurunkan burden yang dialami keluarga. Dukungan kepada keluarga yang berperan sebagai *caregiver* lansia dapat berupa pemberian informasi pengetahuan tentang



Foto: gallery pribadi

kesehatan lansia, manajemen pemenuhan aktivitas sehari-hari, manajemen pengobatan, manajemen pola pengaturan nutrisi, manajemen strategi *coping*, ambulasi, dan dukungan dari kelompok di lingkungan guna untuk meningkatkan kualitas manajemen perawatan kepada lansia yang dirawat. Untuk tercapainya peran dan fungsi *caregiver* yang memiliki tujuan meningkatkan kualitas perawatan lansia jangka panjang di rumah perlu dilakukan pelatihan *caregiver* informal.

Tenaga *caregiver* informal dapat berasal dari keluarga, relawan, dan kader yang memberikan bantuan dan pendampingan dalam aspek fisik, mental, sosial budaya dan spiritual. *Caregiver* diharapkan membantu merawat dan memberikan kenyamanan kepada lansia guna meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan lansia, membantu lansia menerima kondisinya, serta membantu lansia menghadapi ajal dengan diperlakukan secara manusiawi sampai ajal datang.

*Caregiver* informal yang berasal dari keluarga, relawan, dan kader akan berperan sebagai pendukung sekaligus pelaksana utama dalam perawatan jangka panjang bagi lansia, khususnya lansia yang sakit atau lansia yang membutuhkan bantuan. *Caregiver* yang berasal keluarga atau orang yang dekat dengan lingkungan lansia dalam hal ini kader diharapkan mampu memahami kebutuhan lansia dan harus memiliki keterampilan perawatan yang harapannya setelah mengikuti pelatihan *caregiver* informal akan melaksanakan tugas perawatan jangka panjang pada lansia secara optimal terutama dalam meningkatkan partisipasi lansia dalam kontrol kesehatan, baik pada kegiatan posyandu

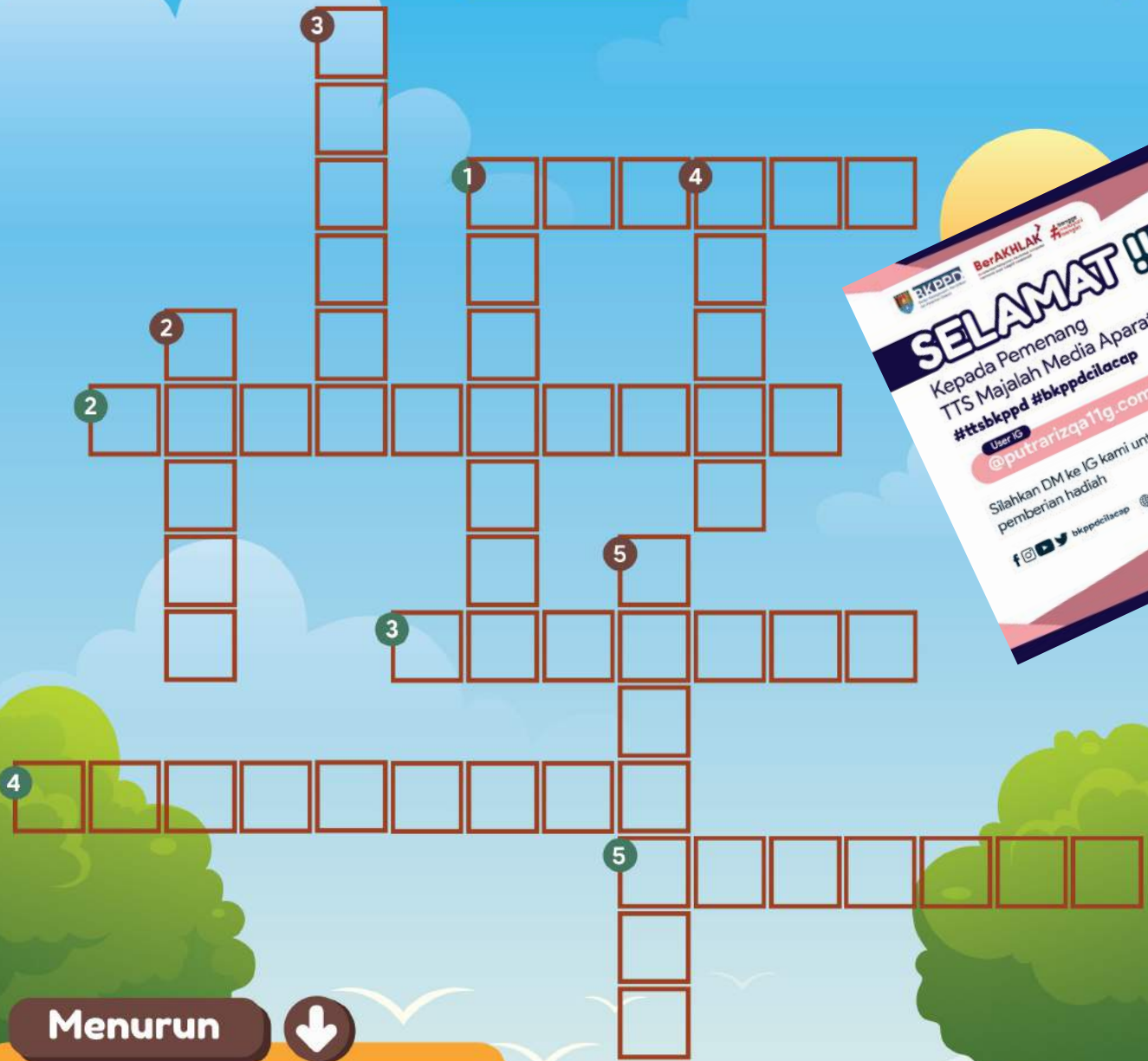
lansia maupun layanan kesehatan di puskesmas.

Kementerian sosial telah menerbitkan Permensos RI No. 4 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengembangan Kawasan Ramah Lanjut Usia sebagai pedoman dalam pengembangan kawasan ramah lanjut usia bagi pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha. Hal tersebut bertujuan untuk mendukung kebutuhan serta pemenuhan hak lansia dalam mewujudkan lansia yang mandiri, sehat, aktif, dan produktif. Sejalan dengan program tersebut, kegiatan pelatihan *caregiver* informal dilaksanakan sebagai salah satu program untuk meningkatkan kualitas hidup lansia yang dirawat oleh keluarga di rumah. Kegiatan ini dilakukan dengan sasaran keluarga yang merawat lansia serta kader kesehatan posyandu lansia antara lain tentang pemeliharaan kebersihan diri dan lingkungan lansia, mobilisasi pasien lansia dengan gangguan gerak, demensia pada lansia, pertolongan pertama pada kegawatdaruratan lansia, pemanfaatan tanaman obat keluarga serta latihan fisik pada lansia. Kegiatan pelatihan *caregiver* informal dilakukan baik dengan memberikan materi maupun praktek secara langsung.

Keseharian lansia akan lebih banyak dengan keluarga, untuk mendukung peningkatan kualitas hidup lansia perlu kondisi keluarga dan lingkungan masyarakat sekitar lansia yang mengerti dan memahami kondisi lansia sehingga lansia merasa nyaman. Dengan adanya program pelatihan *caregiver* informal di wilayah kerja Kampunglaut diharapkan akan dapat menjadi bentuk upaya mewujudkan kualitas hidup lansia yang semakin baik, menjadikan lansia yang sehat dan bahagia.







## Menurun



1. Tingkat dalam peralihan suatu keadaan ke keadaan lain
2. Bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah
3. Unsur pelaksana penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan yang menjadi kewenangan Daerah
4. Sebutan kehormatan atau keserjanaan yang biasanya ditambahkan pada nama orang
5. Orang yang bekerja pada pemerintah, perusahaan, dan sebagainya

## Mendatar



1. Teknologi pencarian
2. Proses, cara dan perbuatan mendidik
3. Prestasi Kerja
4. Menerima, menyimpan, dan membayar/menyerahkan uang
5. Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap

Dapatkan Merchandise menarik dari Tim Media Aparatur untuk 1 orang beruntung yang menjawab TTS dengan benar.

Caranya :

1. Posting Jawaban di halaman IG
2. Tag akun @bkppdcilacap
3. Hashtag #ttsbkppdclp #bkppdcilacap



NB: Majalah edisi terbaru dapat diunduh di link [bkd.cilacapkab.go.id/majalah](http://bkd.cilacapkab.go.id/majalah)





# IKHLAS BEKERJA, HATI PUN BAHAGIA

Oleh : Ayu Warastuti, S.I.P.,M.Si.

Sebagaimana kita ketahui secara bersama, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional disusul Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi.

Menyikapi hal tersebut banyak diantara para ASN merasakan perubahan baik perubahan dari segi manajemen maupun dari segi pola karier. Perubahan-perubahan ini lah yang diharapkan dapat membawa ASN ke arah yang lebih baik. Salah satunya adalah dengan mengubah pola manajemen ASN menjadi fokus pada penguasaan fungsi tertentu. Ketika ASN menjadi fokus pada salah satu fungsi, maka output yang diharapkan adalah ASN lebih profesional dan handal ketika menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam bekerja menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai ASN, tak jarang kita menemui berbagai macam kendala yang harus di selesaikan guna memenuhi tanggung jawab dalam penyelesaian tugas pekerjaan. Jika kita menanggapi hal tersebut sebagai sebuah beban, maka yang akan dirasakan pastilah hari-hari berat dan tumpukan pekerjaan yang terus menghantui, tetapi jika kita melaksanakannya

dengan hati yang ikhlas, penuh rasa tanggung jawab serta penuh kesadaran karena merasa diamanahkan dalam pekerjaan itu, insya Allah kendala tersebut akan dapat teratasi satu per satu dan hari-hari kita pun akan lebih lapang karena tidak terpenuhi oleh beban pikiran terhadap pekerjaan.

Dalam dunia pekerjaan, kita sering mendengar atau bahkan telah mengingat sebuah kalimat yang tersusun dari kata - kata “Kerja Keras, Kerja Cerdas, Kerja Ikhlas, Kerja Tuntas”. Nah kerja ikhlas merupakan salah satu cara yang akan membuat pekerjaan kita dapat “berhasil lebih” kenapa hasil yang “lebih”? Karena ikhlas merupakan suatu perasaan yang datangnya dari hati, jadi nilai “lebih” nya disini adalah ketika kita ikhlas dalam pekerjaan, maka tidak ada namanya hati yang terbebani oleh tuntutan pekerjaan, dan tingkat pengelolaan terhadap stress pun akan menjadi baik, sehingga tubuh kita dapat membawa hormon yang bernama dopamin dan serotonin. Hormon tersebut akan dialirkan melalui aliran darah dalam tubuh sehingga memberikan energi untuk fungsi reproduksi dan mood atau suasana hati yang lebih bahagia.

Ikhlas dalam bekerja memang tidak serta merta kita dapatkan dengan cuma-cuma, namun hal tersebut bisa dilatih agar keikhlasan tersebut akhirnya dapat muncul dari hati. Ada 11 cara yang bisa kita dilakukan secara kontinu untuk melatih keikhlasan dalam bekerja (sumber: <https://www.golife.id/>).

- 1 Tidak lupa untuk bersyukur atas apa yang didapat saat ini, jangan lantas membandingkan diri dengan org lain, anggaplah kesuksesan rekan kerja merupakan motivasi agar dapat memperbaiki diri ke arah yang lebih baik;
- 2 Istirahat yang cukup agar tubuh dan pikiran dapat kembali segar;
- 3 Rutin berolah raga, selain dapat membuat tubuh lebih sehat, berolahraga merupakan salah satu cara untuk menghilangkan stres akibat pekerjaan;
- 4 Mengerjakan pekerjaan yang sulit terlebih dahulu, jika yang sulit dapat dilakukan dan berhasil, maka akan dapat membangun mood baik ke depannya;
- 5 Mengambil cuti dan liburan, ini merupakan salah satu cara untuk menghilangkan stress akibat pekerjaan;
- 6 Mengingat tujuan dan target untuk memotivasi diri dalam bekerja;
- 7 Bekerja dengan tim, ketika pekerjaan dilakukan secara kelompok, maka percaya lah pada rekan satu tim untuk dapat membantu, tetapi jika tidak maka mintalah rekan kerja satu sub bagan /sub bidang /seksi untuk membantu;
- 8 Jangan menunda nunda pekerjaan, semakin sering menunda pekerjaan, semakin banyak pula pekerjaan yang akan datang dan minta untuk diselesaikan;
- 9 Membuat *list* yang harus kita kerjakan dan selesaikan, hal ini dapat lebih bermanfaat ketika dilakukan sembari mengurangi luapan rasa kesal ketika diberikan banyak tugas;
- 10 Mengingat orang-orang yang kita sayangi dalam keluarga, dapat menjadikan motivasi dan membuat mood jauh lebih baik;
- 11 Berdoa, agar Tuhan memberi kelancaran dalam setiap tugas dan tanggungjawab.

Siapkah kita untuk bekerja dengan ikhlas? Pilihannya ada pada diri kita sendiri. Semoga kita bisa menjadi ASN yang bahagia.



Foto: pexels.com

# Integrasi SIMPEG dengan SAPK-BKN dan e-Peta Jabatan

CILACAP - Dalam rangka mendukung terwujudnya Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) sesuai Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 dan target Satu Data ASN sesuai Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019, Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah menyelenggarakan Workshop Integrasi Simpeg dengan SAPK/ SIASN dan e-Peta Jabatan pada hari Selasa - Jumat, 7 - 10 Juni 2022 bertempat di Aula BKPPD Kabupaten Cilacap, Jalan MT. Haryono 73 Cilacap.

Workshop dibuka oleh Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Warsono, S.H., M.Hum. dan dihadiri oleh 200 peserta dari Perangkat Daerah induk, UPTD Puskesmas, Koorwil Bidang Pendidikan dan SMPN Se-Kabupaten Cilacap yang dibagi menjadi 4 angkatan dengan narasumber dari Pranata Komputer BKN, Wahyu Firdaus, S.T. dan Yullia Widya Cahyadi, S.T. serta dari Analis Kebijakan Bagian Organisasi Setda Cilacap, Sismahwati, S.E.

Dalam sambutannya, Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap mengatakan komitmen Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk mendukung SPBE dalam bidang kepegawaian adalah dengan mengintegrasikan e-Simpeg Pemerintah Kabupaten Cilacap dengan SIASN/ SAPK BKN, melakukan penyamaan data dengan kondisi sesungguhnya dilapangan melalui kegiatan Rekonsiliasi Data Pegawai ASN, selalu melakukan pemutakhiran data pegawai ASN dan menyampaikan setiap perubahan data secara berkala kepada BKN.

Materi yang disampaikan Wahyu Firdaus, S.T. dan Yullia Widya Cahyadi, S.T. tentang Satu Data ASN. Beliau mengatakan tujuan memberikan acuan pelaksanaan dan pedoman penyelenggaraan tata kelola data, meningkatkan kualitas dan integritas data mendukung kebijakan pemerintah di bidang manajemen ASN, mewujudkan data yang terstandar, akurat, terpadu, dan berkualitas serta dilengkapi dengan meta data yang standar dan di diseminasi secara elektronik dalam satu portal data dan untuk mengatur kelembagaan dan SDM yang berkompeten dalam tata kelola data.

Selanjutnya beliau juga menegaskan bahwa dengan integrasi kepegawaian maka SSO dapat digunakan di seluruh layanan SIASN, DMS terintegrasi dengan profil ASN dan struktur data serta referensi siap digunakan untuk SIMPEGNAS, begitu juga dengan API-API yang ada.

Narasumber berikutnya, Sismahwati, S.E. menjelaskan mekanisme untuk update data e-Peta Jabatan dengan mengusulkan penyesuaian Peta Jabatan kepada Bupati Cilacap c.q. Bagian Organisasi dengan dilampiri hasil input dan update data ANJAB dan ABK pada aplikasi.

"Sinkronisasi data usulan melalui desk verifikasi untuk selanjutnya diajukan permohonan rekomendasi kepada Instansi Pembina Jabatan Fungsional dan diajukan penetapan kebutuhan kepada MENPAN", ujarnya. (opi)







## PELAKSANAAN UD DAN UKKPI TAHUN 2022

CILACAP - Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah, pada tanggal 30 Maret – 1 April 2022 telah melaksanakan penyelenggaraan Ujian Dinas (UD) dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (UKPPI) periode 1 tahun 2022 dengan fasilitasi Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta.

Ujian Dinas dan Ujian KPPI dilaksanakan dalam rangka kenaikan pangkat bagi PNS yang pindah Golongan II/d ke III/a dan Golongan III/d ke IV/a dipersyaratkan telah mengikuti dan lulus Ujian Dinas yang ditentukan. Sedangkan PNS yang memperoleh ijazah lebih tinggi dapat disesuaikan pangkatnya sesuai ketentuan yang berlaku, dan harus memenuhi persyaratan antara lain diangkat dalam jabatan yang sesuai dengan ijazah yang diperoleh dan lulus Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (UKPPI).

Ujian Dinas dan Ujian KPPI periode 1 tahun 2022 dilingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap diikuti oleh 69 orang PNS yang terdiri dari : UD Tingkat 1 sebanyak 58 orang, UD tingkat 2 sebanyak 6 orang dan UKPPI tingkat 3 sebanyak 5 orang.

Rangkaian acara ujian tersebut dilaksanakan selama 3 hari. Dimulai pada tanggal 30 Maret 2022 dilakukan kegiatan uji coba jaringan. Pada kegiatan ini, Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi memberikan gambaran pelaksanaan kegiatan pembekalan materi dan ujian kepada peserta. Selanjutnya dilakukan tes jaringan oleh tim teknis BKPPD Kabupaten Cilacap bersama dengan peserta di masing-masing titik lokasi *Zoom Meeting*.

Tanggal 31 Maret 2022 dilakukan acara Pembukaan dan Pembekalan Materi menggunakan metode *video converence*

(*vidcon*) dengan narasumber dari Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta. Pada kegiatan Pembukaan dan Pembekalan Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah, Bapak Drs. Heru Purwaka, M.M selaku Kepala Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta dan Bapak Sumbowo, S.Sos M.Si selaku Asisten Administrasi Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap memberikan pengarahan pada kegiatan tersebut. Bapak Asisten Administrasi Umum sekaligus juga membuka kegiatan tersebut, karena beliau hadir selaku wakil dari Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap. Dalam arahannya di sampaikan, peserta di harapkan dapat serius dan bersungguh-sungguh dalam mengikuti pembekalan dan dalam mengerjakan ujian, karena hasil dari ujian tersebut mencerminkan kompetensi masing-masing peserta. Setelah kegiatan pembekalan, pada hari yang sama dilakukan Uji Karya Tulis bagi peserta Ujian Dinas Tk. II dan Ujian KPPI Tingkat III melalui *Zoom Meeting*, dengan penguji dari Kanreg 1 BKN Yogyakarta.

Pelaksanaan ujian dengan metode Tes Menggunakan Media Komputer (TMMK) dilakukan pada tanggal 1 April 2022 bertempat di Laboratorium Komputer SMP Negeri 2 Cilacap. Peserta hadir secara langsung ke lokasi ujian dengan menerapkan protokol kesehatan dan peserta telah melakukan uji Kesehatan dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari Dokter Pemerintah. Pada kegiatan tersebut, tim dari Kanreg 1 BKN Yogyakarta mengawasi jalannya ujian melalui kamera *Zoom*.

Berdasarkan surat kepala Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta Nomor : 359/B-KA.01.02/SD/KR.I/2022 tanggal 13 April 2022 tentang Hasil Ujian Dinas dan Ujian KPPI Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Cilacap Tahun 2022 semua peserta dinyatakan lulus dan saat ini telah mendapatkan Surat Tanda Lulus Ujian Dinas dan UKPPI. (*fit*)

# ” Awaluddin Muuri Resmi Jabat Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap

CILACAP – Bupati Cilacap H. Tatto Suwanto Pamuji secara resmi melantik Awaluddin Muuri, AP, M.M. sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap menggantikan Drs. Farid Ma’ruf, S.T., M.M. yang telah memasuki Masa Purna Tugas. Pelantikan tersebut digelar di Pendopo Wijayakusuma Cakti pada Jumat (01/04/22).

Selain melantik Sekretaris Daerah, Bupati juga melantik Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Cilacap yang kini dijabat oleh Ir. Susilan yang sebelumnya menjabat Kepala Dinas Pangan dan Perkebunan Kabupaten Cilacap. Turut hadir dalam kegiatan tersebut Wakil Bupati Cilacap Syamsul Aulia Rachman, S.STP., M.Si., Sekretaris Daerah sebelumnya Drs. Farid Ma’ruf, S.T., M.M., jajaran Forkopimda Kabupaten Cilacap, serta para Pejabat di lingkungan Pemkab Cilacap.

Dalam sambutannya, Bupati berpesan dengan kepercayaan baru tersebut, hendaknya menjadi motivasi dalam mencurahkan segala daya dan upaya, tenaga, pikiran dalam membangun dan memajukan Kabupaten Cilacap tercinta.

“Harapan saya ini tidaklah berlebihan, karena Sekretaris Daerah harus bisa mewujudkan Tata kelola pemerintahan Kabupaten Cilacap secara profesional, transparan dan

berorientasi pada pelayanan,” ucap Bupati.

Diterangkan juga bahwa, jabatan Sekretaris Daerah merupakan motor penggerak, pusat koordinasi, integrasi dan sinkronisasi, sumber inspirasi dan inovasi, serta simpul utama pelaksanaan pengawasan dan evaluasi serta pembinaan terhadap seluruh Perangkat Daerah di Kabupaten Cilacap.

Sekretaris Daerah terlantik didampingi istri meminta dukungan serta bimbingan seluruh pihak terkait untuk menjalankan tugas barunya tersebut.

“Tentunya amanah yang diberikan ini sangatlah berat dan mungkin sulit. Oleh karena itu kami memohon kolaborasi dari semua pihak baik Forkopimda, Legislatif dan masyarakat. Kami juga ucapkan terimakasih kepada Bapak Farid Ma’ruf yang telah menjabat sebagai Sekda selama kurang lebih 5 Tahun dan telah menorehkan banyak prestasi. Kami memohon bimbingan serta doa dari Beliau untuk dapat meneruskan jabatan ini dengan baik,” kata Sekda.

Sekda menyampaikan bahwa akan ada beberapa hal yang akan dilakukan sesuai dengan visi misi pada saat seleksi yang disampaikan kepada Gubernur Ganjar Pranowo yaitu Penataan Sumber Daya Manusia, Pelayanan Publik, serta Pengadaan Barang dan Jasa. (*ipan*)



# ” 3.334 CPNS dan PPPK Tahap I

## Formasi Tahun 2021 Terima SK Pengangkatan



CILACAP – Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji serahkan 3.334 Surat Keputusan (SK) Pengangkatan CPNS, PPPK Non Guru, PPPK Guru Tahap I di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap Formasi Tahun 2021. Penyerahan SK yang dilakukan secara daring dan luring tersebut dilaksanakan di Pendopo Wijayakusuma Cakti pada Rabu (30/03/22).

Hadir dalam acara tersebut Wakil Bupati Cilacap Syamsul Auliya Rachman, Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap Farid Ma'rif, serta para Pejabat di lingkungan Pemkab Cilacap. Penyerahan SK diberikan oleh Bupati dengan didampingi Wakil Bupati serta Sekretaris Daerah secara simbolis kepada perwakilan dari CPNS dan PPPK yang hadir secara fisik dilanjutkan dengan penandatanganan dokumen Perjanjian Kerja PPPK serta pembacaan Sumpah Janji PPPK.

Dalam laporan kegiatan yang disampaikan oleh Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Pemkab Cilacap mendapat alokasi ASN Tahun 2021 sejumlah 6.219 formasi dengan rincian 489 formasi CPNS, 445 formasi PPPK Non Guru, dan 5.218 formasi PPPK Guru.

“Jumlah formasi CPNS sebanyak 489 formasi, yang lulus seleksi 469 sehingga formasi kosong ada 20. Kemudian formasi PPPK Non Guru sebanyak 445, lulus seleksi sebanyak 272 sehingga formasi kosong ada 173. Kemudian formasi PPPK Guru Tahap I sebanyak 2.601, Tahap II sebanyak 1.442 dan sisa formasi untuk Tahap III sebanyak 1.242 formasi,” ucapnya.

Dijelaskan juga bahwa dalam formasi CPNS terdapat 3 orang mengundurkan diri dan diperoleh peserta pengganti sebanyak 3 orang sehingga yang berhak menerima NIP sebanyak 469 orang. Selain itu, dari total 272 yang lolos seleksi PPPK Non Guru, sebanyak 2 orang mengundurkan diri dan 1 orang dinyatakan Tidak Memenuhi Syarat sehingga yang berhak menerima Nomor Induk PPPK Non Guru sebanyak 269 orang.

“Untuk PPPK Guru Tahap I yang lulus seleksi sebanyak 2.601 orang dan meninggal dunia sebanyak 3 orang serta dinyatakan Tidak Memenuhi Syarat sebanyak 2 orang sehingga yang berhak menerima NI PPPK Guru Tahap I sebanyak 2.596 orang. Jadi total yang akan menerima SK adalah sebanyak 3.334 orang,” jelasnya.

Bupati dalam sambutannya menyampaikan bahwa pada tahun 2021 Presiden Joko Widodo telah meluncurkan core values ASN BerAKHLAK dan employer branding ASN Bangsa Melayani Bangsa. Hal tersebut diluncurkan dengan tujuan untuk menyeragamkan nilai-nilai dasar yang ada di dalam diri ASN di Indonesia.

“Tunjukkan kinerja terbaik, karena Saudara sekalian adalah orang-orang terpilih menjadi Aparatur Sipil Negara. Saya harap Saudara segera mempelajari apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi dari unit kerja Saudara. Kuasailah prosedur serta alur dan tata cara kerjanya agar Saudara dapat segera menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja,” pungkas Bupati. (ipan)



# Perampingan Birokrasi, 227 Pejabat Struktural Pemkab. Cilacap Dilantik Jadi Fungsional



CILACAP - Sebanyak 227 pejabat administrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap dilantik menjadi pejabat fungsional oleh Bupati Cilacap Totto Suwanto Pamuji. Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan dilakukan di Pendopo Wijayakusuma Cakti, Jumat (31/12/2021).

Mekanisme ini diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional. Regulasi tersebut mengatur batas akhir pengalihan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional hingga 31 Desember 2021.

Seperti diketahui, pada periode kedua masa kepemimpinannya, Presiden Joko Widodo menginginkan agar struktur birokrasi pemerintahan dapat lebih ramping dan fleksibel. Hal ini bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang lebih lincah, sehingga dapat meningkatkan pelayanan publik. Langkah ini dilakukan dengan mengalihkan sejumlah

jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional.

“Selain memangkas struktural menjadi dua level, dilakukan juga penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional, walaupun begitu seorang ASN harus tetap profesional menjalankan tugas dan dijalankan dengan sepenuh hati,” tegas Bupati Cilacap.

Berdasarkan rekomendasi penyederhanaan struktur organisasi (PSO) yang diajukan ke Kemendagri, ada 236 jabatan yang dialihfungsikan. Namun 8 diantaranya masih kosong, dan 1 jabatan lainnya disetujui disetarakan, dengan syarat harus menempuh pendidikan S1.

Bupati juga berpesan kepada para pejabat fungsional yang baru saja dilantik untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi baru pada saat ini ikuti aturan normatif yang ada dan lakukan penyesuaian-penyesuaian secara wajar. Tetap konsultasi pada pimpinan serta koordinasi dengan sesama rekan kerja. (*hen*)



## Seleksi Terbuka 7 JPT Pratama Pemkab. Cilacap

CILACAP – Untuk mengisi kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, Panitia Seleksi Terbuka (Pansel) JPT Pratama Pemerintah Kabupaten Cilacap memberi kesempatan kepada PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti Seleksi Terbuka JPT Pratama. Pelaksanaan pendaftaran dimulai pada tanggal 23 Mei sampai dengan 30 Mei 2022.

Sesuai dengan Pengumuman Pansel JPT Pratama Nomor : 04/Pansel.JPT.CLP/V/2022 tanggal 23 Mei 2022, jabatan kosong tersebut adalah :

1. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Cilacap;
2. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Cilacap;
3. Kepala Dinas Pangan dan Perkebunan (Dispabun) Kabupaten Cilacap;
4. Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Cilacap;
5. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Cilacap;
6. Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata (Disporapar) Kabupaten Cilacap;
7. Kepala Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan (Disperkimta) Kabupaten Cilacap.

Hasil seleksi administrasi, sesuai pengumuman Pansel JPT Pratama Nomor: 07/PANSEL.JPT.CLP/VI/2022 tanggal 3 Juni 2022, pelamar yang lolos sebanyak 35 orang terdiri dari Kepala DPUPR 5 pelamar, Kepala DPMPTSP 4 pelamar, Kepala Dispabun 6 pelamar, Kepala Dinas Perikanan 6

pelamar, Kepala Dispermades 4 pelamar, Kepala Disporapar 6 pelamar dan Kepala Disperkimta sebanyak 4 pelamar.

Peserta yang lolos seleksi administrasi kemudian akan dihadapkan dengan uji kompetensi terbuka dan kompetitif melalui metode *assessment* mulai tanggal 5 sampai dengan 8 Juni 2022. Pelaksanaan uji kompetensi dilaksanakan oleh Biro Layanan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP).

Hasil rekapitulasi penilaian dari seluruh tahapan dalam seleksi terbuka yang terdiri dari proses verifikasi dan penilaian administrasi, rekam jejak, uji kompetensi melalui *assesment*, presentasi uji gagasan/makalah dan wawancara, peserta yang dinyatakan memenuhi syarat untuk direkomendasikan kepada Bupati Cilacap selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Selanjutnya Pansel JPT Pratama melaporkan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) untuk mendapatkan rekomendasi. Rekomendasi KASN dari tujuh jabatan lowong tersebut, lima diantaranya agar Bupati Cilacap untuk memilih dan melantik, sementara jabatan pada Dinas Perikanan dan Dinas Pangan dan Perkebunan untuk dievaluasi kembali oleh Pansel JPT Pratama.

Pada hari Jum'at (15/07/22) bertempat di Pendopo Wijaya Kusuma Chakti Bupati Cilacap melantik Wahyu Ari Pramono sebagai Kepala Dinas DPUPR, Bambang Tujatno sebagai Kepala Disperkimta, Ferry Adidarma sebagai Kepala DPMPTSP, Paiman sebagai Kepala Disporapar dan Bintang Dwi Cahyono sebagai Kepala Dispermades. (ary)



# JOKE BAPACK BAPACK #2

**BEDANYA HIDUP BAPAK YANG DULU DAN YANG SEKARANG**

**1. DULU BAPAK NONTON TIPI, SEKARANG TIPI NONTON BAPAK.**



**2. DULU BAPAK LANGSING, SEKARANG AHEHEHE.**

2.

**3. DULU PARFUM, SEKARANG MINYAK ANGIN.**



**4. DULU HOAX DARI SURAT KALENG BERANTAI, SEKARANG DARI SOSIAL MEDIA.**

4.

**YANG TERAKHIR INI YANG BAHAYA NIH, PAK. JANGAN SAMPE KENA HOAX, ATAU LEBIH PARAH, IKUTAN NYEBARIN HOAX. BIAR #MAKINCAKAPDIGITAL CEK2 DULU KALO DAPET BERITA YAA :)**



Langsung Cuss Halaman Selanjutnya Pak, untuk tau caranya melaporkan berita Hoax



# Cara Melaporkan Berita Hoax



Screencapture disertai URL  
Link berita/informasi hoax



Kirimkan data ke  
**aduankonten@mail.kominfo.go.id**  
dan lakukan verifikasi data



Kerahasiaan  
pelapor **dijamin**



Aduan konten dapat diakses  
di **trustpositif.kominfo.go.id**



# Mediator Hubungan Industrial



## Apa itu Mediator Hubungan Industrial ?

Jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## Instansi Pembina

Instansi Pembina Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dalam Permenpan RB Nomor 83 Tahun 2020 dalam hal ini adalah Kementerian Ketenagakerjaan RI



## Kategori dan Jenjang Jabatan

### a. Keahlian

- Ahli Pertama
- Ahli Muda
- Ahli Madya
- Ahli Utama



## Tunjangan Jabatan

### b. Keahlian

- Ahli Pertama : Rp. 540.000,-
- Ahli Muda : Rp. 960.000,-
- Ahli Madya : Rp. 1.260.000,-
- Ahli Utama : Rp. 1.500.000,-





## Pengangkatan Jabatan



Pengangkatan jabatan fungsional Mediator Hubungan Industrial dilakukan melalui pengangkatan:

- Pertama
- Perpindahan dari Jabatan Lain
- Promosi

## Unsur Dan Sub Unsur Kegiatan

### Pembinaan Hubungan Industrial



- Penyusunan Peta Hubungan Industrial
- Perencanaan Pembinaan Hubungan Industrial
- Penyusunan Data atau Profil Pendukung Hubungan Industrial
- Pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan Hubungan Industrial, dll

### Pengembangan Hubungan Industrial



- Pengembangan Sistem Hubungan Industrial
- Pengembangan Jejaring Hubungan Industrial
- Penyusunan Evaluasi Teknis bidang Hubungan Industrial
- Penyusunan Rumusan Teknis bahan Kebijakan

### Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



- Pelaksanaan Mediasi Penyelesaian Perselisihan
- Pelaksanaan Mediasi Pencegahan Mogok Kerja
- Pelaksanaan Tindak Lanjut Penyelesaian Perselisihan
- Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial

## Pejabat yang Berwenang Menetapkan Angka Kredit

**1. Menteri Ketenagakerjaan**  
Untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama

**2. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya**  
Untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya

**3. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama**  
JPT Pratama bidang SDM untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama dan Ahli Muda di lingkungan Instansi Pembina

**4. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama**  
JPT Pratama bidang kepegawaian untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama dan Ahli Muda di lingkungan Instansi Daerah





## SKENARIO TUHAN ITU INDAH

**A**da hari dimana saat rencana tak sesuai dengan kenyataan yang ada. Semua rencana yang telah disusun sedemikian sempurna harus sirna seketika. Memang benar, kehidupan dunia tak selalu menjanjikan apa yang kita harapkan. Terkadang kita mengira, bahwa sesuatu yang kita rencanakan akan berjalan dengan sempurna. Namun sebaliknya, tak semua dari apa-apa yang kita semogakan selaras dengan kenyataan. Akan selalu ada rintangan dan tantangan yang mau tak mau kita hadapi. Bahkan tak jarang, saat apa yang kita rencanakan jauh-jauh hari sama sekali tak pernah tercapai. Manusia hanyalah makhluk lemah, yang tak berdaya jika tanpa bantuan Tuhan. Karena, seindah apapun rencana yang dibuat manusia, pastilah akan kalah dengan skenario sempurna Sang Mahasempurna.

Sebab benar, sesuatu yang menurut penilaian manusia itu baik, belum tentu itu yang terbaik menurut Tuhan. Begitupun sebaliknya, yang menurut manusia itu buruk, belum tentu buruk pula bagi Tuhan. Maka, saat rencana yang kita perjuangkan tak berbuah kenyataan, terima saja. Sebagai manusia, kita hanya bisa pasrah dan menerima, karena setiap keadaan adalah sebaik-baik takdir yang telah Tuhan gariskan, yang sudah pasti selalu dalam kebaikan. Doa-doa yang senantiasa dilayangkan masih Tuhan tanggulkan sungguh tak mengapa. Teruslah berdoa dengan penuh kesungguhan dan

beriringan dengan kesabaran. Mungkin berat menerimanya, tetapi ketahuilah semata-mata Tuhan tengah tunjukkan bahwa kita sudah pasti mampu melewati semua masalah yang menimpa di hidup kita. bukan berarti Tuhan tak menyayangi hambaNya.

Tuhan tahu apa yang terbaik untukmu akan dihadirkan tepat waktu. Sesuai dengan Janji-Nya “berdoalah kepada-Ku pasti Aku kabulkan untuk kalian.” (QS. Ghafir : 60). Sungguh, hanya Tuhan yang tak pernah mengingkari janji. Bukankah itu yang Tuhan inginkan? Maka bersyukurlah, sebab Tuhan percaya hambaNya mampu melewatinya. Jangan pernah menyerah dan berputus asa. Sungguh, jangan.

Wahai diri, bersabarlah sebentar saja. Di depan sana Tuhan sudah menyiapkan sesuatu yang indah untuk dinikmati, selepas dari buah kesabaran panjang yang telah dilalui. Maka benar, Tuhan Bersama orang-orang yang sabar. Hanya kepada-Nya lah kita bersandar. Sebagaimana hanya Ia yang akan mengabulkan segala pinta, sebab hanya janji-Nya pula yang seharusnya kita percaya. Janji-Nya adalah pasti, tak pernah Ia mengingkari.

Itulah mengapa skenario Tuhan selalu lebih indah dibanding dengan rencana yang dibuat manusia. (atk)

Foto: pexels.com

# SENI MEMIMPIN TANPA JABATAN

Judul Buku : *The Leader Who Had No Title*  
Seni Memimpin Tanpa Jabatan  
Penulis : Robin Sharma  
Tahun Terbit : 2019  
Jumlah halaman: 276  
Dimensi : 20 x 13 cm  
Bahasa : Bahasa Indonesia

*"We all need to lead where we are planted and shine where we now find ourselves."*

**T**he Leader Who Had No Title ditulis oleh Robin Sharma, pendiri Sharma Leadership International, Inc, merupakan salah satu pembicara dunia tentang kepemimpinan organisasi serta pribadi dan merupakan peringkat kedua dari The Top 5 Leadership Experts in the World.

Menurut Robin Sharma, siapa pun bisa menjadi pemimpin. Seseorang bisa menjadi pemimpin pada sebuah organisasi tanpa harus menduduki jabatan tertentu, merupakan topik utama dalam buku ini. Jabatan bersifat sementara, sementara kemampuan Anda akan selamanya ada.

Terlalu banyak orang pergi bekerja dengan pola pikir bahwa untuk menjadi seorang pemimpin, mereka harus bekerja dengan cara menaiki tangga perusahaan, mendapatkan gelar atau posisi yang mereka cari, dan kemudian mereka bisa menjadi pemimpin. Ini adalah pendekatan yang salah menurut Sharma.

Buku ini ditulis dengan gaya fabel bisnis. Ceritanya bagus dan menarik. Prinsip-prinsip kepemimpinan yang muncul dalam cerita membuat buku ini layak dibaca. Prinsip dasarnya adalah kepemimpinan diri sendiri. Siapa pun yang memahami hal ini dapat memimpin tanpa memandang jabatan resminya dalam suatu organisasi. Menurut Sharma, "pemimpin adalah orang-orang yang melakukan hal-hal yang tidak mau dilakukan oleh orang-orang yang gagal—meskipun mereka mungkin juga tidak suka melakukannya."

Dalam cerita, karakter utama (Blake Davis) melakukan percakapan dengan empat pemimpin yang tidak ortodoks. Masing-masing individu ini bekerja dalam posisi

"Robin Sharma mengajarkan kita berpikir dan bertindak sebagai pemimpin sejati, apa pun posisi kita saat ini."  
— Billy Boen, founder Young On Top



## THE LEADER WHO HAD NO TITLE

#1  
INTERNATIONAL  
BESTSELLER

Seni Memimpin Tanpa Jabatan



### ROBIN SHARMA

yang — berdasarkan kebijaksanaan konvensional — tidak akan dianggap sebagai posisi kepemimpinan. Setiap percakapan memunculkan prinsip-prinsip kunci yang dapat membantu orang "biasa" menjadi pemimpin sejati.

Dalam buku ini, pembaca akan menemukan berbagai petunjuk mengenai :

- Kenapa tidak dibutuhkan jabatan untuk bisa menjadi seorang pemimpin;
- Apa saja filosofi Memimpin Tanpa Jabatan;
- Bagaimana sikap menghadapi perubahan;
- Apa langkah-langkah yang harus dipakai agar bisa bertahan dan memimpin disaat sulit; dan
- Langkah apa saja yang memudahkan Anda bertransformasi menjadi pemimpin tanpa jabatan dengan lebih terarah.

The Leader Who Had No Title adalah buku yang cukup ringkas, mudah dibaca dan dipahami. Recommended bagi Anda semua, karena pokok materinya yang sangat bagus dan banyak sekali memuat kalimat-kalimat inspiratif. Buku ini bisa dijadikan pedoman praktis untuk mengembangkan diri, memupuk kepemimpinan diri, sekalipun Anda bukan seorang pimpinan formal. (eva)

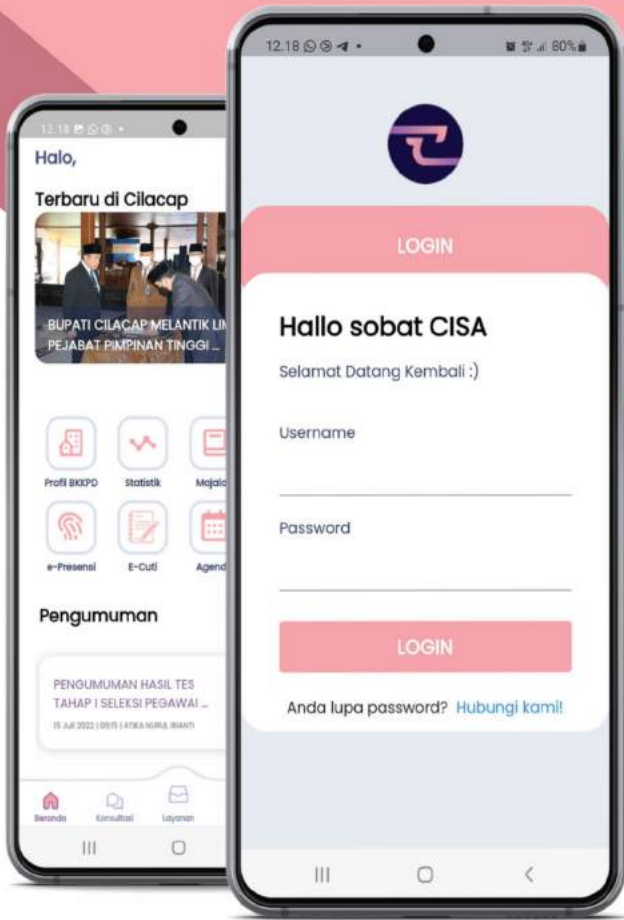


# BKPPD

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah



CISA merupakan Big Apps dari seluruh layanan kepegawaian yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.



## AWESOME FEATURES



Data dan Informasi



e-Cuti



Sistem Notifikasi



e-Presensi



Konsultasi Kepegawaian



e-Personal



Update Data Mandiri



e-File



e-Kinerja



e-Peta Jabatan



Download Now

