

MEDIA

APARATUR

VOL. 19/MAP 12/2018

INFORMATIF DAN TERKINI

ASN BERKELAS DUNIA
DALAM REFORMASI
BIROKRASI

TANTANGAN ASN
MENGHADAPI
DISRUPTIVE
INNOVATION

UJI KOMPETENSI
DENGAN METODE
ASSESSMENT
CENTER

WORLD CLASS BUREAUCRACY

MEMBANGUN PUBLIC SERVICE VALUE,
MINDSET MENUJU BIROKRASI BERKELAS DUNIA

ISSN 2356-5489



Assalamualaikum.

Alhamdulillah atas segala limpahan nikmat sehat dan sempat, yang Tuhan berikan kepada kami, tim redaksi Media Aparatur dan para kontributor artikel untuk dapat dimampukan kembali menerbitkan Media Aparatur edisi ke-sembilanbelas yang merupakan edisi pamungkas di tahun 2018.

Pembaca yang berbahagia, dunia birokrasi dan kepegawaian tak pernah berhenti bergerak dan berbenah. Maka dari itu, redaksi selalu bergerilya dan mencari tahu hal-hal apa saja yang sekiranya layak dan berkualitas untuk ditampilkan di setiap edisi. Kami tak risau kehilangan tema, karena perkembangan birokrasi dan kepegawaian dinamis sekali.

Seperti tema kali ini yaitu *"World Class Bureaucracy"* atau birokrasi berkelas dunia yang kami yakin, pembaca sudah sering mendengar *tagline* ini. Dari hasil wawancara kami dengan akademisi Dr. Slamet Rosyadi, S.Sos., M.Si., Koordinator Program Studi MIA Unsoed, beliau beranggapan bahwa reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance*, yaitu dengan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), tatalaksana dan sumber daya manusia aparatur

Senada dengan narasumber akademisi tersebut, Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap juga menyampaikan bahwa beberapa hal yang menjadi ciri birokrasi kelas dunia adalah pemerintah yang memanfaatkan data secara optimal, pemerintahan yang menggunakan teknologi informasi serta memiliki SDM yang berkualitas. Membangun SDM Aparatur yang berkualitas ternyata lebih kompleks permasalahannya daripada membangun sarana prasarana secara fisik, maka dari itu rekrutmen CPNS tahun ini lebih sulit dan rumit dibanding penerimaan CPNS tahun-tahun sebelumnya, demikian disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap.

Parade artikel kepegawaian mewarnai buletin tercinta kita kali ini. Diantaranya adalah Peta Proses Bisnis bagi Instansi Pemerintah yang merupakan serangkaian aktivitas kerja terstruktur yang menggambarkan keterkaitan antara satu unit organisasi dengan unit organisasi lainnya. Peta ini merupakan turunan dari visi, misi, dan tujuan dari setiap instansi pemerintah. Disusul artikel "Uji kompetensi dengan metode *assessment center* dan *quasi assessment center* untuk mewujudkan smart ASN" yang dilakukan untuk memperoleh data acuan untuk mengukur berbagai kecenderungan atas kemampuan seorang PNS

yang disambung dengan artikel selanjutnya dengan judul "Pemetaan kompetensi jabatan pelaksana berbasis CAT (*Computer Assisted Test*) untuk mewujudkan *"The Right Man On The Right Job"* serta artikel "Sistem Pemerintahan dan Budaya Kerja".

Profil buletin Media Aparatur melengkapi menu khas redaksi yang kali ini menampilkan sosok pendidik penerima penghargaan sebagai juara I Festival Inovasi Pembelajaran (INOBEL) SMP Tingkat Nasional. Bagaimana kiprahnya sehingga berhasil menyabet juara, dapat disimak dan mungkin memberikan inspirasi bagi para pembaca untuk dapat meraih prestasi seperti .

Menjelang akhir tahun, sekedar mengingatkan, bagaimana resolusi tahun lalu pembaca sekalian? Apakah tercapai dan terimplementasikan di tahun ini? Jika belum tercapai atau akan merumuskan resolusi baru, kami sajikan tulisan tentang resolusi akhir tahun semoga mendatangkan percikan pemikiran untuk menyusun resolusi tahun 2019 nantinya. Jika resolusi tersebut berkaitan dengan karir dan profesi, pembaca mungkin ingin mencoba jabatan baru yakni jabatan fungsional, profesi yang satu ini layak untuk dilirik yakni Analis Keuangan Pusat dan Daerah (AKPD). Tugas pokok AKPD yaitu melakukan inventarisasi dan identifikasi data, mengolah dan menganalisa data, memberikan rekomendasi dan advokasi, serta menyusun konsep dan desain tentang Pendapatan Daerah, belanja daerah, dana transfer ke daerah dan dana desa, pembiayaan daerah, laporan keuangan daerah, rancangan APBD dan perubahan APBD, dana dekonsentrasi dan tugas pembantuan, serta informasi dan keuangan daerah. Bagaimana, tantangan yang menarik bukan?

Renungan kali ini adalah tentang "belajar". Belajar merupakan proses dasar dari perkembangan hidup manusia. Dengan belajar, manusia melakukan perubahan-perubahan kualitatif individu sehingga perilakunya berkembang. Belajar dari hidup agar selalu sehat, artikel kesehatan kali ini mengulas Penyakit Tidak Menular (PTM) yang sudah menjadi masalah kesehatan masyarakat, baik secara global, regional, nasional dan lokal salah satunya yakni Diabetes Melitus (DM).

Terakhir, ada resensi buku yang sempat viral karena cukup anti *mainstream* dibanding buku-buku yang menawarkan motivasi dengan cara yang biasa, yakni "Sebuah Seni Untuk Bersikap Bodo Amat" "Pendekatan Yang Waras Demi Menjalani Hidup Yang Baik". Terdiri dari sembilan bab, buku ini menuntun kita untuk melihat dari sudut pandang terdekat yaitu diri sendiri. Sebagai manusia seringkali kita menganggap bahwa diri kita sebagai pecundang dan orang lain sebagai pemenang, hal itu menuntun kita untuk berusaha terlalu keras menjadi "lebih bahagia".

Demikian pembaca, seulas gambaran tulisan buletin kali ini, semoga memberikan manfaat dan semangat bagi tugas serta pekerjaan dan layanan kita sebagai birokrat di ujung tahun 2018 ini kepada masyarakat. Kritik dan saran kami terima bagi kemajuan dan peningkatan kualitas redaksi kami.

Wassalamualaikum.

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



TOPIK UTAMA

- 5. WAWANCARA DENGAN **Dr. SLAMET ROSYADI, S.Sos, M.Si.**
Membangun Public Service Value, Mindset Menuju Birokrasi Berkelas Dunia
- 10. WAWANCARA DENGAN **Drs. FARID MARUF, M.M.**
ASN Berkelas Dunia Dalam Reformasi Birokrasi
- 12. WAWANCARA DENGAN **Drs. HEROE HARJANTO, M.M.**
Tantangan ASN Menghadapi Disruptive Innovation

MOTIVASI

- 28. RESOLUSI AKHIR TAHUN

29. KONSULTASI KEPEGAWAIAN

PROFESI

- 30. JABATAN FUNGSIONAL ANALIS KEUANGAN PUSAT DAN DAERAH

WARTA

- 32 SERBA SERBI CPNS 2018
- 34. WORKSHOP PENYUSUNAN KEBUTUHAN ASN
- 35. *BENCHMARKING* DIKLATPIM III PPSDM REGIONAL YOGYAKARTA
- 36. EVALUASI INDEKS PROFESIONALITAS ASN
- 37. RAKOR KEPEGAWAIAN TINGKAT KABUPATEN CILACAP
- 38. STUDI BANDING BKPSDM KABUPATEN KARAWANG

INFOTEK

- 39. MEMBACA SEMAKIN MUDAH DENGAN EPUSDA KABUPATEN CILACAP

KESEHATAN

- 42. MENGENAL DIABETES MELITUS

RENUNGAN

- 40. BELAJAR

RESENSI BUKU

- 43. SEBUAH SENI UNTUK BERSIKAP BODO AMAT



PROFIL

- 25. MAHMUD SAEFTI, S.Pd., M.Pd.
Juara I Festival Inovasi pembelajaran (INOBEL) SMP Tingkat nasional

ARTIKEL KEPEGAWAIAN

- 14. SISTEM PEMERINTAHAN DAN BUDAYA ORGANISASI
- 15. PENTINGNYA PETA PROSES BISNIS BAGI INSTANSI PEMERINTAH
- 17. UJI KOMPETENSI DENGAN METODE ASSESSMENT CENTER
- 21. PEMETAAN KOMPETENSI JABATAN PELAKSANA BERBASIS CAT
- 23. ARSIP DAN MITIGASI BENCANA

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



BIROKRASI BERKELAS DUNIA BUKAN KENISCAYAAN

Saat ini kita tengah memasuki era Industri 4.0 yang lebih dikenal dengan sebutan era millenium dengan berbagai fasilitas kemudahan berinteraksi global tanpa batas, serba digital dan otomatis. Namun demikian, belum semua elemen masyarakat menyadari akan konsekuensi logis/dampak dari perubahan yang ditimbulkannya. Globalisasi adalah salah satu bentuk perubahan yang membawa dampak nyata terhadap sendi-sendi kehidupan umat manusia baik secara individu maupun organisasi. Organisasi pemerintah (birokrasi) selama ini masih cenderung statis dalam menyikapi perubahan yang terjadi sehingga belum mampu menjawab tantangan global. Birokrasi selalu menjadi perhatian masyarakat,

setiap mendengar kata “birokrasi”, masyarakat umum langsung terpikir mengenai urusan yang memiliki berbagai prosedur dan formalitas. Masyarakat masih memandang birokrasi sebagai sebuah sistem dan alat manajemen pemerintahan yang cenderung kaku, prosedural dan berbelit-belit serta tanpa ada kepastian. Berpijak dari kondisi ini, Pemerintah bersama seluruh pemangku kepentingan terus berupaya untuk dapat mengejar ketertinggalan agar birokrasi kita dapat beradaptasi, mengikuti dan berkiprah dalam mengisi era perubahan untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

ASN sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat serta pemersatu bangsa, ke depan didorong untuk dapat lebih berperan dalam mewujudkan birokrasi berkelas dunia sebagai kunci sukses untuk menghadapi era globalisasi dan kemajuan teknologi. ASN harus mampu untuk *thinking ahead* (berpikir ke depan), *thinking again* (berpikir kembali) dan *thinking across* (berpikir lintas batas).

Menjadi birokrasi berkelas dunia bukanlah hal mudah, karena memerlukan beragam upaya dan dorongan yang optimal dari berbagai pihak. Terutama jajaran Aparatur Sipil Negara (ASN) harus berkualitas, kompeten dan mampu menunjukkan diri jika birokrasi Indonesia mampu bersaing dengan negara lain. "Pemerintah ingin membangun birokrasi berkelas dunia, namun tidak mungkin birokrasi berkelas dunia bisa kita wujudkan tanpa adanya ASN yang berkelas dunia pula," (sambutan Kepala LAN, Dr Adi Suryanto MSi, pada acara pembukaan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II Angkatan IV Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018). Lebih lanjut disampaikan bahwa persoalan internal birokrasi saat ini yaitu adanya jurang antara ASN generasi sekarang dengan generasi terdahulu. Saat ini ada sebagian generasi ASN mendekati masa pensiun dan tidak sedikit pula ASN yang baru masuk. Generasi ASN saat ini adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang cerdas, pintar dan calon-calon pemimpin perubahan, maka berhati-hatilah dengan mereka, didik dan ajari mereka dengan metode-metode kekinian sehingga dapat menjadi aset penting organisasi untuk mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi.

Terkait dengan hal tersebut, fokus perbaikan manajemen ASN untuk menyongsong era industri 4.0 harus komprehensif, mulai dari perencanaan, rekrutmen dan orientasi, pengembangan kapasitas, penilaian kinerja, *reward dan punishment*, promosi dan rotasi, sampai dengan purnabhakti. Tahun 2018, merupakan tahap awal dicanangkannya program Pemerintah untuk mewujudkan SMART ASN yang dimulai dengan proses rekrutmen CPNS secara transparan dan akuntabel, sebagai salah satu pondasi untuk memperbaiki kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Dinamika perubahan yang cepat di era industri 4.0 memerlukan kesiapan SDM Aparatur yang SMART, yaitu memiliki integritas dan profesional, menguasai teknologi informasi dan bahasa asing, memiliki jiwa *hospitality* dan *entrepreneurship* serta daya *networking* untuk menghadapi tantangan dan mengantisipasi perubahan tersebut.

Langkah selanjutnya untuk perbaikan kualitas ASN setelah proses rekrutmen adalah pengisian kompetensi melalui pelatihan dasar CPNS. Saat ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bersama dengan Lembaga Administrasi Negara, tengah melakukan penyempurnaan sistem Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ASN untuk mendorong transformasi diklat konvensional menjadi diklat berbasis *Human Capital Management* melalui pengembangan *ASN Corporate University*. Skema diklat terobosan ini memfungsikan seluruh Instansi Pemerintah sebagai lembaga pembelajaran dengan mengkolaborasi berbagai sistem pelatihan yang progresif, edukatif seperti *e-learning*, *coaching*, *mentoring* dan *on the job training*.

ASN sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat serta pemersatu bangsa, ke depan didorong untuk dapat lebih berperan dalam mewujudkan birokrasi berkelas dunia sebagai kunci sukses untuk menghadapi era globalisasi dan kemajuan teknologi. ASN harus mampu untuk, pertama, *Thinking Ahead* (berpikir ke depan), yaitu berpikir visioner untuk mengantisipasi perubahan tugas-tugas ASN secara sigap dengan merubah pola pikir reaktif (bertindak ketika kejadian) menjadi berpikir proaktif (sebelum kejadian), mutlak dilakukan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Kedua, *Thinking Again* (berpikir kembali) yaitu pola pikir dengan cara belajar dan mengevaluasi diri terhadap berbagai kekurangan yang berdampak pada efektivitas kerja. Hal ini perlu dilakukan agar kualifikasi, kompetensi dan kinerja dapat lebih optimal dan relevan dengan berbagai kebutuhan masyarakat sesuai kondisi terkini. Ketiga, *Thinking Across* (berpikir lintas batas), yaitu pola pikir agar dapat terus belajar dan berinovasi ditengah era pengetahuan dan ekonomi pembaharuan agar dapat terus bertahan dan menjawab tantangan yang ada dan dapat memanfaatkan setiap kesempatan menjadi keuntungan bagi masyarakat. Berfikir lintas batas merupakan kemampuan dan keterbukaan untuk menyeberang batas-batas untuk belajar dari pengalaman orang lain sehingga ide-ide baru dan konsep pembaharuan dapat diperkenalkan ke dalam organisasi.

Berbagai strategi telah dirumuskan dan upaya telah dilakukan demi mewujudkan SMART ASN untuk menjawab tantangan era industri 4.0. Peningkatan kualitas ASN yang dibarengi dengan pembangunan integritas, karakter dan kepribadian menjadi harapan baru bagi masyarakat untuk memperoleh pelayanan publik yang paripurna dari seluruh jajaran birokrasi. Oleh karenanya, "Birokrasi Berkelas Dunia" bukan merupakan suatu keniscayaan, Mari kita wujudkan bersama. (edy)

Topik utama

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance*, yaitu dengan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur

**Dr.
SLAMET
ROSYADI,
S.Sos., M.Si.**
KOORDINATOR
PRODI MIA UNSOED
PURWOKERTO



MEMBANGUN *PUBLIC SERVICE VALUE*, MINDSET MENUJU BIROKRASI BERKELAS DUNIA

Dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 disebutkan bahwa tujuan reformasi birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang professional dengan karakteristik, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Sedangkan visi reformasi birokrasi Indonesia adalah *world class bureaucracy*, terwujudnya pemerintahan kelas dunia pada tahun 2025.

Untuk memahami tentang birokrasi kelas dunia, perlu bagi kita menimba ilmu kepada akademisi. Untuk itu Tim Redaksi Media Aparatur berkesempatan mewawancarai Koordinator Program Studi Magister Ilmu Administrasi UNSOED Purwokerto, Dr. Slamet Rosyadi, S.Sos., M.Si. Dalam diskusi dengan alumni dari University of Gottingen Jerman tersebut dibahas mengenai konsep birokrasi kelas dunia, langkah dan strategi apa yang perlu dilakukan, serta tantangan yang akan dihadapi untuk mewujudkan *world class bureaucracy*, yang akan dijelaskan dalam kutipan wawancara berikut ini.

MAP : Menurut Bapak, bagaimanakah konsep *world class bureaucracy* itu?

SR : Kalau kita lihat di *roadmap* reformasi birokrasi di tahun 2019 kita ingin birokrasi kita berbasis kinerja, *performance based governance*. Tata kelolanya di dalam adalah birokrasi yang berbasis kinerja. Ada *reward* yang jelas atas produktivitas atau kinerja yang ditunjukkan, termasuk rekrutmen yang menggunakan meritokrasi yaitu dasarnya adalah keahlian, bukan lagi faktor kedekatan. Nanti tahun 2024 kita ingin membentuk birokrasi kelas dunia, konsep yang diambil dari Singapura. Yang saya lihat dari satu literatur *dynamic governance*, konsep birokrasi kelas dunia itu dapat dibangun apabila birokrasi kita mempunyai suatu *mindset* untuk melayani eksternal atau semuanya bukan hanya internal. Karena reformasi birokrasi itu ujungnya adalah birokrasi bisa menyelenggarakan pelayanan publik yang prima, yang memuaskan masyarakat.

Untuk itu birokrat harus memiliki *mindset* atau pola pikir yang pertama adalah visioner (*thinking ahead*), birokrasi harus responsive terhadap perubahan, harus mampu membaca perubahan-perubahan yang akan terjadi di masa yang akan datang. Birokrasi tidak hanya harus mampu melayani kondisi saat ini saja tetapi bagaimana nanti ke depan, harus bisa membaca tuntutan dari masyarakat terhadap birokrasi, perlu inovasi-inovasi yang harus dilakukan sehingga birokrasi itu relevan dengan apa yang menjadi tuntutan-tuntutan

masyarakat. Yang tadinya birokrasi itu bekerja rutinitas tapi sekarang birokrasi harus mampu membaca bagaimana perubahan-perubahan strategis dari lingkungannya.

Yang kedua adalah *learning* birokrasi (*thinking again*), yaitu birokrasi yang terus berfikir, mengevaluasi apa yang sudah dilakukan karena dengan mengevaluasi apa yang dilakukan akan menemukan apa kelemahannya dan bagaimana agar kelemahan itu tidak terjadi berulang-ulang. Jadi jangan sampai terjadi repetisi-repetisi kesalahan yang sama. Untuk itu perlu adanya evaluasi dan monitoring.

Yang ketiga adalah birokrasi yang mau belajar dengan pengalaman baik atau pengalaman buruk dari daerah lain (*thinking across*). Misalnya suatu daerah atau Negara lain punya kemajuan atau inovasi tertentu. Birokrasi harus mau belajar bagaimana inovasi dapat dilakukan daerah lain, kemudian bagaimana inovasi itu bisa dicangkokkan, dimodifikasi, disesuaikan dengan kebutuhan yang ada di Negara atau di daerah sendiri. Begitu pula dengan pengalaman buruk yang terjadi di daerah lain jangan sampai terjadi di daerah sendiri. Misal ada OTT di suatu daerah, ini kan *bad experience*, pengalaman buruk. Jadi birokrasi Cilacap harus belajar jangan sampai mengalami hal seperti itu, misalnya dengan meningkatkan fungsi inpektorat agar melakukan tindakan *early warning*, deteksi dini. Jadi bukan hanya mengawasi saja tetapi ada tindak lanjutnya, *outcomes* nya, perbaikannya apa, koreksinya apa, sanksinya apa. Jadi sebetulnya adanya APIP, SPIP, ini tujuannya adalah untuk mengurangi penyimpangan-peyimpangan yang dilakukan oleh birokrat. Namun nampaknya inspektorat tidak terlalu berfungsi, tidak optimal, sebagai lembaga yang melakukan deteksi dini adanya penyimpangan.

Jadi apabila *mindset*/pola pikir birokrasi sudah mampu membaca tantangan, mau belajar dan berfikir mengevaluasi yang telah dilakukan agar tidak terjadi repetisi-repetisi kesalahan maka akan menjadi birokrasi yang tetap relevan kehadirannya, tidak menjadi bahan olok-olok dan ejekan masyarakat.

MAP : Bagaimana langkah-langkah yang perlu dibangun oleh birokrat untuk mewujudkan birokrasi kelas dunia tersebut?

SR : Tentu saja yang pertama adalah mengubah dan membangun *mindset*, pola pikir menuju birokrasi yang memiliki *mindset* atau pola pikir seperti yang saya kemukakan tadi, yaitu visioner, terus mau belajar dan berfikir, yang tadinya ingin dilayani menjadi melayani.

Kedua adalah bagaimana *incomingnya*, inputnya. Menurut saya tes CPNS itu semestinya bukan untuk mencari calon-calon pegawai tetapi untuk mencari calon-calon pemimpin atau *leader*. Jadi harus punya potensi kelas dunia karena perubahan akan dapat terjadi apabila ada pemimpin.

Yang ketiga adalah membangun budaya meritokrasi. Menghargai orang-orang yang berprestasi. Jenjang karir harus mengutamakan prestasi, *performance*. Bukan lagi mengutamakan kedekatan dan sebagainya.

Keempat, harus *zero tolerance* terhadap semua

bentuk korupsi. Seperti di Singapura itu kalau ada pejabat yang korupsi maka pemerintah pusat membuka luas terhadap jurnalis untuk mengorek semua kehidupan pribadinya, kekayaannya sampai detail, sampai dibuat malu, anaknya, keluarganya dan sebagainya. Jadi akan malu. Benar-benar tidak mentoleran terhadap semua bentuk korupsi apakah gratifikasi, seperti suap, pungli, korupsi segala macam, mereka tidak membuka ruang untuk itu. Dan sanksinya cukup berat. Tapi ini juga mestinya ditunjang dengan *reward* yang tinggi.

Kelima adalah pengembangan pegawai, peningkatan kapabilitas pegawai dengan berbagai macam pelatihan. Namun yang terjadi sekarang di beberapa daerah di kita, masing-masing OPD mengadakan pelatihan/diklat sendiri-sendiri, sehingga tidak termonitor. Seharusnya pelaksanaan diklat itu terintegrasi dan dianggarkan dalam APBD untuk bisa *upgrade* karena ilmu terus berkembang, tuntutan keahlian perlu ditingkatkan sehingga diperlukan pengembangan pegawai melalui berbagai macam pendidikan dan pelatihan. Dan harusnya orang yang didiklat ini ditempatkan di tempat yang pas. Jangan sampai terjadi *brain drain*, orang-orang yang mempunyai kapasitas ditempatkan di daerah atau tempat yang tidak cocok dengan kapabilitasnya sehingga mencari tempat yang lainnya. Mestinya setelah pegawai didiklat atau disekolahkan pemerintah sudah merencanakan jenjang karirnya.

Itu kira-kira langkah-langkah yang harus dilakukan oleh pemerintah untuk membangun birokrasi yang berkelas nasional dulu deh. Karena kalau berkelas dunia ukurannya Singapur itu berat, banyak sekali variabelnya seperti gaji yang tinggi.

MAP : Bagaimana birokrasi kita saat ini, apakah menurut Bapak sudah mendukung untuk terwujudnya birokrasi kelas dunia itu?

SR : Ya, mendukung. Seperti kebijakan dan upaya pengembangan sistem, kita sudah ada arah ke sana. Pertama, kita sudah punya *roadmap* Reformasi Birokrasi, jadi sebenarnya kalau kita lihat sistemnya sedang dibangun. Adanya dokumen Reformasi Birokrasi menunjukkan adanya upaya pemerintah untuk membangun sistem yang terarah, terencana untuk membangun birokrasi kelas dunia. Untuk pemerintah daerah, adanya dokumen RB merupakan bagian dari sistem di daerah, menunjukkan ada upaya untuk mendukung terwujudnya birokrasi kelas dunia. Tinggal bagaimana dokumen itu betul-betul menjadi kompas, *guiders*, petunjuk bagi pemerintah daerah atau bahkan Negara untuk bisa secara konsisten menjadi pedoman bagaimana mengembangkan profil birokrasi kita. Kalau konsisten saya yakin bisa. Tetapi masalahnya kadang-kadang tidak konsisten, tidak fokus dan kadang-kadang butuh alat pemaksa. Pemerintah daerah dipaksa untuk bikin dokumen RB, setelah dipaksa butuh dimonitoring, bagaimana pelaksanaan tahapan-tahapannya. Jadi intinya secara sistem sudah mendukung ke arah birokrasi kelas dunia walaupun untuk sistem rekrutmen belum karena rekrutmennya adalah hanya untuk mencari pegawai, bukan untuk mencari *leader*.



MAP : Bagaimana dengan pemerintah daerah, apakah menurut Bapak pemerintah daerah sudah siap untuk terwujudnya world class bureaucracy itu?

SR : Ya, menurut saya pemerintah daerah sedang dalam tahap mempersiapkan, tetapi belum siap. Karena itu tadi masih banyak terjadi kasus OTT. Bahkan menurut KPK bahwa setiap pemerintah daerah berpotensi terjadi kasus OTT, ada yang terdengar terjadi jual beli jabatan, dan lain-lain. Sebenarnya kunci bagaimana pemerintah daerah siap menjadi birokrasi kelas dunia tergantung bagaimana proses demokrasi berhasil memilih kepala daerah yang memiliki integritas dan bersih. Meski demikian bersih pun nggak cukup. Jika bersih tetapi tidak punya gagasan, ide-ide yang inovatif, *smart*, akhirnya juga akan begitu-begitu saja tidak ada perkembangannya. Menurut BPK, pemerintah daerah yang betul-betul bersih pengelolaan keuangannya adalah Banyuwangi dan Kota Surabaya, betul-betul WTP. Walaupun WTP tidak ada korelasinya dengan penyimpanan dan BPK pun hati-hati kalau mau memberikan status WTP. Jadi daerah memang belum siap karena proses pilkada kita belum dapat menghasilkan calon-calon kepala daerah yang betul-betul bersih, *smart*, dan punya gagasan-gagasan yang inovatif. Jadi kuncinya ada di kepala daerah, sebagai *driver* atau lokomotif, betul nggak jalannya.

MAP : Dengan kondisi pemerintah daerah yang seperti itu tadi, dalam pandangan Bapak, bagaimana strategi yang perlu dilakukan oleh pemerintah daerah untuk mewujudkan birokrasi kelas dunia?

SR : Ya salah satunya adalah bagaimana pengembangan karir berdasarkan aspek-aspek sistem merit, bukan lagi karena faktor kedekatan. Kemudian dalam pemilihan pejabat harus jauh dari sistem politik transaksional. Selain itu harus menghargai, ada *reward* bagi pegawai yang *perform* dan sanksi bagi pegawai yang *underperform*, atau melakukan pelanggaran. Tetapi sanksi di sini bukan hanya yang negatif sifatnya seperti diturunkan golongannya, dibebaskan dari jabatannya, ditunda kenaikan pangkatnya dan sebagainya, melainkan bisa positif. Misalnya begini, ada pegawai

yang *underperform*, kerjanya lambat, hasil kinerjanya sangat minim dan sebagainya, kemudian didiklatkan. Jadi pemda punya tanggung jawab untuk melihat dan menilai kemampuan pegawainya dan mengidentifikasi apa kebutuhan pegawai yang *underperform* itu agar berubah. Namun kalau sudah berkali-kali didiklatkan tetapi masih sama, masih *underperform*, berarti harus ditinjau ulang. Kadang birokrasi kita seperti itu, nggak jelas kerjanya, apakah untuk Negara atau kerja untuk dirinya sendiri. Nah pemerintah daerah harus bisa memastikan bahwa semua pegawainya bekerja untuk kepentingan pemerintah. Pemda harus menciptakan suasana kerja yang produktif bahwa pada saat jam kerja ya harus produktif, tidak ada yang mengobrol, menonton televisi, bermain dengan media sosial dan sebagainya. Kita bisa mencontoh Negara lain seperti Jerman, Jepang. Di sana lembaga pemerintah pada saat jam kerja hanya terdengar suara *keyboard* (komputer). Untuk itu Pemda harus membuat aturan jam kerja yang tegas, waktunya kerja ya kerja, waktunya istirahat atau *break* ya untuk istirahat, mengobrol dan sebagainya. Dengan pengaturan jam kerja yang jelas bertujuan agar pegawai itu fokus dalam bekerja sehingga tugas-tugas bisa diselesaikan sesuai *schedule*, tepat waktu.

MAP : Siapa saja yang berperan dalam upaya menuju world class bureaucracy di setiap pemerintah daerah?

SR : Kuncinya ada di kepala daerah. Dia yang akan menjadi dirijen bagaimana birokrasi akan diubah menjadi birokrasi yang berkelas dunia. Yang kedua adalah lembaga pendidikan, pemerintah bisa memanfaatkan kehadirannya untuk memberikan evaluasi, peningkatan kapasitas bagi pegawai, sehingga terbentuk birokrasi yang mengarah pada birokrasi kelas dunia. Jadi tanggung jawab bersama tetapi kuncinya ada di Bupati/Walikota, lembaga pendidikan, lembaga peradilan kejaksaan. Para pengamat memandang bahwa sebenarnya yang juga perlu *direform* adalah institusi-institusi, lembaga-lembaga, bukan hanya pemerintah tetapi pada aturan utamanya, peraturan daerahnya. Maksudnya segala macam aturan yang tidak kondusif bagi pengembangan birokrasi harus diperbaiki. Contoh di beberapa pemerintah daerah ada perda tentang pelayanan publik. Tetapi tidak tahu apakah perda tersebut telah diimplementasikan dan dievaluasi, dan apakah efektif untuk menjamin terlaksananya pelayanan publik yang baik. Lembaga lainnya adalah pers, jurnalis. Media resmi ini penting dan dalam demokrasi sekarang ini pada salah satu riset menunjukkan bahwa salah satu lembaga yang masih dipercaya adalah *pers mainstream*, koran-koran yang masih terbit seperti Kompas, Suara Merdeka dan lain-lain. Pers/jurnalis dipercaya masih dapat menyuarakan aspirasi masyarakat dan dapat menjadi salah satu faktor penekan dan berfungsi sebagai kontrol bagi pemerintah untuk mendorong terwujudnya birokrasi kelas dunia.

MAP : Selanjutnya, tantangan apa yang akan dihadapi dalam upaya menuju world class bureaucracy di setiap pemerintah daerah?

SR : KKN, Korupsi Kolusi dan Nepotisme. Merupakan salah satu tantangan yang menjadi problem terbesar saat ini bagi pemerintah daerah. Kalau sudah bisa mengatasi masalah KKN maka pemda bisa untuk menuju birokrasi kelas dunia. Seperti yang saya contohkan, Singapura bisa membentuk birokrasi kelas dunia seperti saat sekarang ini karena sudah tidak toleran terhadap korupsi. Birokrasi benar-benar bekerja untuk melayani kepentingan masyarakat.

Sumber daya keuangan juga menjadi tantangan ke depan. Mewujudkan birokrasi kelas dunia membutuhkan anggaran yang besar, seperti misalnya untuk diklat, meningkatkan tambahan penghasilan. Amanah reformasi birokrasi di tahun 2019 adalah *performance base*, berbasis kinerja sehingga tunjangan kinerja benar-benar dipersiapkan bagi ASN yang *perform*. Untuk itu pemerintah daerah punya tantangan untuk merumuskan yang *perform* itu yang seperti apa. Contoh di Jerman ada penilaian dari diri sendiri, teman dan atasan, *balance* nggak antara *self assessmet*, *peer review* penilaian dari teman sejawat dan penilaian dari atasan. Pemda punya tantangan untuk merumuskan bagaimana alat ukur, sistem yang mengukur *actual perform* atau kinerja aktual pegawai sebagai dasar untuk memberikan *reward*. Tantangan ke depan bahwa *reward* hanya bisa diberikan kepada pegawai yang benar-benar bekerja untuk pemerintah daerah, bekerja untuk membantu pencapaian RPJMD, PRJP. Kinerja dinas harus jelas *outcomes* nya, agar diketahui realisasi anggaran pemerintah daerah itu bagaimana dapat memberikan manfaatnya untuk masyarakatnya. Setiap investasi untuk kegiatan dan program seharusnya dimonitoring dan dievaluasi dampak atau manfaat dari kegiatan itu, bukan hanya asal anggaran dapat terserap.

Tantangan ke depan lainnya adalah birokrasi harus berorientasi pada penyelenggaraan *public service value* nya. Setiap kegiatan harus berorientasi pada kepentingan masyarakat, bagaimana menyelenggarakan pelayanan yang memberikan kenyamanan dan kemudahan kepada masyarakat. Untuk itu harus diukur penyelenggaraan *public service* nya secara rutin. Misalnya minimal satu tahun sekali dilakukan survey kepuasan masyarakat (SKM) oleh pihak yang netral, independen seperti lembaga perguruan tinggi, lembaga konsultan menjadi mentor untuk mengukur SKM terutama terhadap OPD-OPD yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat seperti puskesmas, rumah sakit dan yang krusial adalah DPMPSTP. Hasil riset menunjukkan hasil evaluasi kinerja DPMPSTP pada beberapa daerah hasilnya buruk yang mempengaruhi rendahnya tingkat investasi. Hal ini salah satu faktor penyebabnya adalah regulasi yang dianggap menyulitkan para investor. Jadi tantangan ke depan adalah bagaimana birokrasi melaksanakan fungsi utamanya yaitu menjadi pelayan masyarakat. Semua produk atau layanan yang diselenggarakan semuanya demi kepentingan masyarakat. Nanti monitoringnya harus menyentuh pada aspek *outcomes*nya, kebermanfaatannya. Selain itu dalam penyusunan kegiatan tahunan perlu dipertimbangkan terhadap pencapaian target Indikator Kinerja Utama (IKU). Harus ada evaluasi terhadap kegiatan yang dibiayai oleh APBD itu apakah

memiliki kontribusi terhadap pencapaian target IKU.

Kalau pemerintah daerah betul-betul melaksanakan semua yang telah disusun dan konsisten, menurut saya pemerintah daerah bisa. Ada dokumen RB, IKU, IKK, SPIP, APIP, menunjukkan bahwa sistemnya sudah ada, tinggal bagaimana sistem itu bisa difungsikan secara optimal.

Tantangan lainnya bagi pemda, pegawai di pemerintahan jumlahnya banyak tetapi hanya sedikit yang memiliki kompetensi. Bank Dunia pernah meneliti dari 3,5 juta PNS ada 400 ribu PNS yang bekerja tidak untuk Negara. Kalau dari 400 ribu rata-rata penghasilannya 2 juta rupiah per orang berarti dalam sebulan ada 800 Milyar rupiah yang hilang. Jadi setahunnya ada uang Negara, APBN sebanyak 9,6 Trilyun, yang mubadzir. Menjadi tugas BKPPD untuk membangun suatu sistem yang membuat orang benar-benar bekerja.

MAP : Dari kacamata akademisi, bagaimana mengubah mindset pegawai tanpa harus melalui paksaan?

SR : Perubahan *mindset* dengan kesadaran bisa dilakukan melalui edukasi. Perlu adanya pendidikan secara bertahap. Birokrasi dididik dulu melalui pendidikan jangka pendek, *short course*, untuk dilatih bagaimana mereka berperan sebagai pelayanan publik. Secara kognitif dalam proses pendidikan ini ada perubahan secara bertahap, dari yang tidak tau menjadi tau, dari tadinya setengah tau menjadi tambah tau, yang tadinya tau mudah-mudahan akan bergerak menjadi perubahan sikap. Jadi disitu dibekali pengetahuan tentang bagaimana mimpi menjadi *world class bureaucracy*, agar mereka punya gambaran birokrasi kelas dunia itu semacam apa. Jadi perlu edukasi secara sistematis.

Setelah semua pegawai memiliki pemahaman yang sama, dibuat pakta integritas untuk menunjukkan komitmen bersama menuju pemerintahan berkelas dunia. Karena merupakan tanggungjawab bersama sebagai ASN yang dibiayai oleh Negara maka konsekuensinya harus mengabdikan pada kepentingan Negara. Harus diberikan pemahaman dahulu, kalau tidak paham ya akan susah. Supaya ada semangat dan kesadaran diri, harus ada *reward* dan *punishment*. Kalau menjadi bagian dari perubahan itu apa *reward*nya.

Selain itu harus ada *agent of change*, misalnya di setiap OPD ada yang dididik menjadi *role model* birokrasi kelas dunia, pegawai yang kompeten, disiplin, menjadi contoh yang baik, bisa menjelaskan apa yang dimaksud *world class birokrasi* kepada rekan sejawat. Kemudian dibentuk *role model* lagi, jadi semacam multi level marketing, agen itu dididik kemudian dia mendidik agen-agen lagi sehingga semuanya paham apa itu birokrasi kelas dunia.

Yang tidak kalah penting adalah harus ada *road map*nya sehingga jelas target setiap tahun dan termonitor. Apabila tidak ada *roadmap*, tidak ada perencanaannya, akan sulit untuk mendeteksi hal apa saja yang perlu kita lakukan, apa hasilnya dan bagaimana pencapaian itu mendukung terhadap upaya menuju *world class bureaucracy*.



Drs. FARID MA'RUF, M.M.
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN CILACAP

ASN BERKELAS DUNIA DALAM REFORMASI BIROKRASI

Dalam rangka percepatan tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*), Pemerintah memandang perlu untuk melakukan reformasi birokrasi di seluruh Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah. Reformasi birokrasi diharapkan dapat menjadi perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan Indonesia. Jika berhasil dilaksanakan dengan baik, reformasi birokrasi akan mencapai tujuan yang diharapkan, karena tujuan dari Reformasi Birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Adapun area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025, disebutkan bahwa visi reformasi birokrasi adalah “Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia”. Visi tersebut menjadi acuan dalam mewujudkan pemerintahan kelas dunia, yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis agar mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21 melalui tata pemerintahan yang baik pada tahun 2025.

Dalam upaya mendukung kebijakan tersebut, Pemerintah Kabupaten Cilacap menuangkannya dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2017 – 2022 yang merupakan tindak lanjut dari visi dan misi Bupati terpilih hasil Pemilu tahun 2017 yang isinya diantaranya adalah Cilacap semakin sejahtera secara merata melalui Bangga Mbangun Desa. Hal tersebut di sampaikan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap (Drs. Farid Ma'ruf, MM) saat wawancara dengan Tim Media Aparatur.

Penyusunan RPJMD dilakukan setiap 5 tahun sekali dan tiap tahun terdapat prioritas. Tahun pertama (2018) prioritas dititik beratkan pada bidang Pendidikan. Dalam artian bahwa kegiatan-kegiatan berfokus pada bidang Pendidikan tanpa mengabaikan bidang-bidang yang lain. APBD dan dana DAK tahun 2018 dianggarkan untuk rehab/ perbaikan bangunan sekolah dasar dan sebagainya.

Tahun 2019 prioritas di bidang Kesehatan. Bupati Cilacap mengharapkan disetiap Puskesmas pada setiap Kecamatan merupakan puskesmas rawat inap. Prioritas pada tahun 2020 menitik beratkan pada pembangunan infrastruktur. Infrastruktur ini penting karena di kabupaten Cilacap terdapat 1100 jalan Kabupaten yang menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah, sehingga diharapkan di tahun 2020 jalan-jalan kabupaten sudah lebih bagus dari tahun-tahun sebelumnya. Dengan adanya prioritas pada beberapa



sektor, diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Cilacap. Selain itu, pelayanan publik bisa meningkat, baik di bidang pendidikan maupun kesehatan sehingga jika anak akan sekolah dan jalannya bagus tidak akan ada kendala. Masyarakat yang akan berobat ke pusat kesehatan kalau jalannya bagus ya tidak akan ada masalah. Terkadang keterlambatan penanganan pada pasien di sebabkan karena kondisi jalan yang masih kurang bagus. Hal tersebut menyebabkan pelayanan yang diberikan terkesan lambat.

Dengan pendidikan yang bagus dan berkualitas, dengan pelayanan yang bagus disetiap kecamatan ada puskesmas rawat inap diharapkan pelayanan publik yang baik di Kabupaten Cilacap dapat terwujud dan Sumber Daya Manusianya juga bisa lebih baik. Melalui pembangunan di 3 sektor tersebut diharapkan SDM bisa bagus dan kualitas hidup masyarakat bisa meningkat.

Tahun 2021 direncanakan untuk melakukan penguatan di bidang Ekonomi. Kesehatan sudah bagus, pendidikan sudah bagus infrastruktur bagus sehingga mudah-mudahan ekonomi kerakyatan yang ada di desa-desa hasil produksi pertanian dan sebagainya bisa dipasarkan secara baik. Berbicara tentang Ekonomi, kalau jalan-jalan rusak pada saat masyarakat yang dipedesaan panen, tidak mungkin akan terjual. Jika akses jalan sulit, sehingga dengan adanya infrastruktur kita penguatan ekonomi kerakyatan ini diharapkan masyarakat bisa maju dan secara ekonomi bisa meningkatkan pendapatannya.

Yang kelima adalah sosial Budaya. Kita nguri-uri sosial budaya lokal Cilacap. Beliau berharap agar budaya kita jangan sampe punah. Ini adalah tugas dan tanggung jawab kita semua, bahwa kesenian yang ada harus dikembangkan dengan baik.

Terkait ASN yang berkelas dunia, bapak Sekretaris Daerah mengharapkan agar ASN harus menguasai Teknologi Informasi karena pada saat sekarang ini hampir semua hal sudah berbasis teknologi. Di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Cilacap, banyak kinerja yang berbasis Aplikasi, misalnya dalam APBD perencanaan kita sudah memakai E Planning, E Budgeting, SIMDA Keuangan, SIMDA Aset pada BPPKAD Kabupaten Cilacap dan SIMPEG pada BKPPD Kabupaten Cilacap. Untuk mendukung hal tersebut, Pemkab menganggarkan dana sebesar hampir 8 milyar untuk penguatan infrastruktur di Kominfo yang merupakan pusat data di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Beliau berharap rencana tersebut

bisa berjalan lancar dan sukses sehingga kinerja menjadi lebih optimal. ASN harus betul-betul menguasai hal tersebut. Jangan sampai seorang ASN tidak menguasai teknologi dan tidak bisa mengoperasikan komputer, jika hal tersebut terjadi dapat dipastikan ASN tersebut akan ketinggalan jaman.

Untuk menghindari hal tersebut dan sebagai upaya Pemkab Cilacap dalam mewujudkan Pemerintahan berkelas dunia yang mampu memberikan pelayanan prima pada masyarakat, Pemkab melakukan pelatihan-pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi para ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Pelatihan-pelatihan tersebut dilakukan oleh dinas-dinas terkait seperti BPPKAD, BKPPD dan Bappelitbangda. Selain pelatihan, Peningkatan SDM ASN dilakukan dengan beberapa cara, antara lain dengan diadakan diklat-diklat, sosialisasi/ Bimbingan Teknis bagi Pejabat struktural maupun Pejabat Fungsional. Perekrutan pejabat dengan pola *assessment* (bekerja sama dengan Perguruan Tinggi) juga menjadi salah satu upaya Pemkab untuk bisa melihat kualitas dan kompetensi para pejabat sehingga bisa dilakukan penempatan yang sesuai dengan pendidikan dan kompetensi Pejabat tersebut. Sehingga nanti bisa dilihat disana seberapa jauh kualitas temen-temen bisa dilihat disana. Kita kerjasama dengan perguruan tinggi.

Pemerintah harus berkomitmen yang tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas ASN, dari Bupati, Wakil, Sekda termasuk Kepala SKPD dan juga ASN harus ikut bertanggung jawab, berkomitmen tinggi, meningkatkan kualitas ASN dalam rangka persaingan dunia 2024. Untuk mendorong kinerja para ASN diharapkan ASN yang berbasis kinerja. Sekda dan Bupati sudah berkomitmen untuk memberikan penghargaan kepada ASN yang memiliki kinerja yang baik dan berprestasi. Jika kinerjanya bagus reward juga bagus dan diharapkan juga akan meningkat. Penilaian TPP juga lebih riil lagi tidak hanya berdasar pada absensi, namun sejauh mana produktifitas para ASN. Kalau tidak produktif ya tidak ada *reward*, tetapi jika terbukti produktif *rewardnya* akan kita naikkan, itu ASN yang berbasis kinerja.

Oleh karena itu, berkaitan dengan adanya tuntutan agar ASN bisa menjadi ASN yang berkelas dunia, beliau berpesan agar ASN untuk bisa bekerja bersama dan fokus pada tupoksi masing-masing. PNS itu bukan partai politik sehingga tidak ikut dalam urusan politik. Bekerjalah dengan tekun dan tingkatkan kualitas, keahlian, ketrampilan masing-masing ASN sehingga kita tidak akan ketinggalan jaman. Selanjutnya, Pelajari betul Tupoksinya. Seorang guru harus mengajar professional sehingga kualitas anak didiknya bisa meningkat dan mampu bersaing dengan yang lain. Begitu juga di puskesmas, di pusat-pusat kesehatan juga untuk lebih profesional didalam melayani masyarakat sehingga pelayanan yang ada sekarang sudah bagus, namun perlu ditingkatkan sehingga terwujud pelayanan prima sesuai dengan Reformasi Birokrasi.



Drs. Heroe Harjanto, M.M.
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DAERAH KABUPATEN CILACAP**

Revolusi Industri 4.0 sedang berjalan, semua orang mau tidak mau, suka tidak suka akan berhadapan dengan praktik-praktik Revolusi Industri 4.0 baik secara langsung maupun tidak langsung. Sektor sumber daya manusia yang paling disoroti, karena sektor SDM ini yang paling terpapar Revolusi Industri 4.0.

Rabu, 21 November 2018, Drs. Heroe Harjanto, MM sebagai Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap menerima Tim MAP untuk wawancara terkait dengan Tantangan ASN dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0.

Media Aparatur (MAP) : Dapatkah Bapak gambarkan profil PNS Kabupaten Cilacap?

Heroe Harjanto (HH) : PNS Cilacap per Desember 2018 berjumlah 11.157 PNS, dimana hal ini terjadi tren penurunan jumlah PNS dari tahun ke tahun. Di tahun 2009, PNS Kabupaten Cilacap masih sekitar 15.000 an, sekarang hanya 11.000 an. Ini menunjukkan tren jumlah PNS yang selalu menurun dan akan menjadi tantangan tersendiri karena disisi lain tuntutan pekerjaan semakin tinggi, birokrat harus semakin profesional.

TANTANGAN ASN MENGHADAPI DISRUPTIVE INNOVATION DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

MAP : Sekarang sedang tren dibahas di berbagai forum tentang Revolusi Industri 4.0, adakah kaitan antara Revolusi Industri 4.0 dengan ASN Kabupaten Cilacap?

HH : Tentu, bagaimanapun juga Era Revolusi Industri 4.0 membuat dunia berputar semakin cepat, ini kalo tidak diantisipasi, kita akan tertinggal jauh, kita juga harus lincah dalam mengantisipasi era ini. Karena masyarakat yang kita layani sekarang adalah masyarakat digital yang serba cepat dan menuntut dilayani dengan cepat pula.

MAP : Bagaimana seharusnya Pemerintah merespon atas Revolusi Industri 4.0 yang sedang terjadi?

HH : Pemerintah harus tanggap, mampu membaca apa yang sedang terjadi dan memprediksi masa datang sehingga dapat mengantisipasi lebih dini, jangan sampai kita sebagai pelayan masyarakat “kaget” dengan apa yang terjadi di luar sana.

Sebagai contoh di dunia transportasi, Pemerintah harus mampu melihat dan mengantisipasi model bisnis transportasi online seperti Gojek dan Grab, sehingga sebelum Gojek dan Grab membesar dan terjadi gesekan dengan Ojek Pangkalan, Pemerintah sudah dapat melihat, memprediksi, dan mengantisipasi dengan membuat aturannya, karena Pemerintah sebagai Regulator mempunyai peran disitu.

Begitu juga di bidang Sumber Daya Manusia, kita harus bisa memprediksi masyarakat seperti apa yang akan kita layani 10 sampai 20 tahun ke depan, sehingga kita dapat menyiapkan SDM untuk melayani mereka sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya. Saya prediksi, ke depan akan serba digital, akan serba online, jadi kalau layanan Pemerintah masih manual,

ini akan menjadi hal yang aneh, *obsolete*, jadul begitulah. Mulai sekarang, semua layanan diharapkan sudah menggunakan internet, *Internet of Thing*.

MAP : Apa implementasi *Internet of Thing* (IoT) di Kabupaten Cilacap? Khususnya di BKPPD?

HH : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap sudah ke arah sana, disini sudah menggunakan e-SIMPEG, hampir semua layanan kepegawaian sudah dilakukan secara *online* dengan *database* terpusat di Dinas Komunikasi dan Informatika, ini untuk menghindari *Information Silo* yang sudah menjadi penyakit implementasi TI selama ini, kita berusaha menghindari itu.

MAP : Di Era Revolusi Industri 4.0 terjadi banyak *Disruptive Innovation*, adakah yang berdampak di Pemerintahan?

HH : Memang sebelum Era Revolusi Industri 4.0 datang, sebelum internet dimana-mana, *internet of Thing*, sudah terbentuk tatanan kehidupan masyarakat dan tatanan pelayanan Pemerintah terhadap masyarakat, sudah *seattle*. Namun internet datang, tatanan yang sudah ada menjadi berubah, hal ini tidak bisa kita hindari, mau tidak mau, suka tidak suka kita harus ikut Era ini.

Pemerintahan jelas mendapatkan dampak, namun, menurut sudut pandang saya, *Disruptive Innovation* ini baik, mengubah tatanan menuju hal yang lebih efektif dan efisien tentu baik, namun proses migrasi ini harus *smooth*, jangan terjadi gesekan seperti kasus Gojek dan Ojek Pangkalan. Peran Pemerintah sebagai regulator dibutuhkan disini, mengatur migrasi agar saat *Disruptive Innovation* datang, sistem lama tidak terguncang, ya bagaimana, hal ini harus kita ikuti, tidak dapat dihindari, karena semua akan berubah kecuali perubahan itu sendiri.

Contoh adaptasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap menghadapi *Disruptive Innovation* ada beberapa, antara lain dengan mengembangkan e-SIMPEG dan merekrut pegawai-pegawai dengan kualifikasi dan kompetensi tinggi.

MAP : Dapat Bapak jelaskan lebih lengkap tentang e-SIMPEG?

HH : Ya, e-SIMPEG, BKPPD mulai mengembangkan e-SIMPEG di tahun 2014, ini merupakan proses yang panjang dan butuh konsistensi tinggi. Awalnya BKPPD menggunakan SIMPEG *Offline*, namun dirasakan dengan SIMPEG *Offline*, data yang ada menjadi kurang *up to date* karena harus dientri manual. Kemudian kami mengembangkan e-SIMPEG yang setiap tahun sembari digunakan, selalu dikembangkan sehingga sampai sekarang sudah mempunyai beberapa modul yaitu e-Personal, e-KGB, e-Ijin, e-Fasilitasi, e-Mutasi, e-Jabatan, e-Hudis dan e-Diklat.

PNS Kabupaten Cilacap mendapat layanan kepegawaian melalui e-SIMPEG dan progress layanan yang mereka ajukan dapat dipantau melalui website BKPPD. Ini yang kami namakan terintegrasi, database e-SIMPEG dan website BKPPD menjadi satu, tidak terpisah-pisah, ke depan bahkan kami membangun aplikasi e-SKP Plus dengan database yang sama. Data pegawai yang sama,



dimanfaatkan di berbagai aplikasi. Data PNS mulai dari CPNS sampai dengan Pensiun, tercatat dalam database.

MAP : Rekrutmen CPNS tahun ini sedang ramai dibicarakan, dapatkah Bapak ceritakan?

HH : Nah ini salah satu contoh Pemerintah dalam mencetak generasi aparatur yang berkelas dunia, bagaimana saya bisa bilang begitu, dari awal pendaftaran sudah diseleksi, hanya mereka yang melek internet yang bisa mendaftar karena pendaftaran hanya dapat dilakukan melalui portal SSCN, paperless, tidak ada dokumen fisik yang perlu dikirim ke BKPPD, semua lewat internet. Kemudian dari jenis soal tesnya, tahun ini tergolong soal-soal yang susah, selain Seleksi Kompetensi Dasar, mereka juga akan dites Seleksi Kompetensi Bidang, hanya mereka yang *qualified* yang akan diterima menjadi CPNS.

MAP : Kenapa tesnya begitu ketat?

HH : Karena ke depan, kita membutuhkan SDM yang berkelas dunia, untuk menjawab tantangan Era Revolusi Industri 4.0 di tahun-tahun mendatang, profesi ASN adalah profesi yang membanggakan dimana hanya akan berisi orang-orang profesional dengan kompetensi, dedikasi, dan nasionalisme yang tinggi, itu semua dimulai dari proses rekrutmennya. Dalam prosesnya, UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 juga mengamanatkan bahwa manajemen ASN menggunakan *Merit System* yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur dan kondisi kecacatan.

SISTEM PEMERINTAHAN DAN BUDAYA ORGANISASI

Oleh : Mubarak, S.E., M.M.

Pemerintah sebagai sebuah sistem harus memiliki keseimbangan dinamis agar sistemnya dapat bekerja secara optimal serta mampu menjaga eksistensinya. Keseimbangannya perlu dipelihara oleh seluruh komponen sistem tanpa kecuali, oleh karena itu untuk kepentingan pemerintah maka semua anggota sistem harus sadar sistem artinya semua harus memahami teori sistem dan bekerja secara sistemik. Semua komponen sistem harus mempunyai peran fungsional sehingga tidak ada egoisme komponen karena unitnyalah yang paling penting. Untuk menjaga agar sistem pemerintahan tetap seimbang dan dinamis perlu dibuat sebuah mekanisme umpan balik (*feedback*) dan upan kedepan (*feedforward*) yang terbuka dan obyektif.

Secara sederhana, pengertian kata pemerintah dapat menunjuk pada badan atau orang yang diberi tugas memerintah. Dengan demikian maka kata pemerintah bisa menunjuk pada organisasi ataupun individu. Pada sisi lain, pemerintah adalah organisasi tertinggi dalam suatu Negara yang memperoleh mandat untuk menjalankan kekuasaan guna mencapai tujuan Negara. Sebagai sebuah organisasi yang sekaligus juga sebagai sebuah sistem kegiatan pemerintah dipengaruhi dan mempengaruhi budaya organisasi yang melingkupinya.

Pimpinan organisasi yang sadar sistem akan membuka seluas-luasnya mekanisme umpan balik supaya mendapat informasi yang akurat dan tepat. Mekanisme umpan balik dapat berupa penyediaan kotak saran, melalui rapat, membuka jejaring sosial terbatas dan berbagai cara lainnya untuk mendapatkan informasi yang akurat dan tepat.

Salah satu faktor internal yang mempunyai hubungan umpan balik dengan sistem pemerintah adalah budaya organisasi. Menurut Jones definisi budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma yang telah dipahami bersama yang digunakan untuk mengendalikan interaksi anggota organisasi yang satu dengan yang lainnya serta dengan pihak-pihak lain yang diluar organisasi. Sedangkan menurut Schein, berpandangan bahwa ada sepuluh kategori yang dapat diasosiasikan dengan budaya. Dari kesepuluh kategori, pada kesempatan ini kami memandang ada tiga kategori yang lebih efektif untuk menjadikan perhatian, sehingga bisa melakukan upaya perubahan dalam mewujudkan tata kelola penyelenggaraan pemerintahan yang baik yaitu :

1. Tidak semuanya memiliki "*Espoused values*" atau nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang coba ingin dicapai, sehingga banyak pegawai yang bekerja secara naluriah, bekerja karena perintah atasan. Padahal nilai prinsip sangat penting untuk membangun jiwa korsa diantara anggota dalam organisasi. Akan kehilangan makna apabila terjadi kesenjangan antara nilai atau prinsip yang diunggulkan dengan fakta empiriknya, misalnya nilai kedisiplinan, keterbukaan, kejujuran hanyalah akan menjadi slogan semata-mata manakala fakta empirik yang diperlihatkan sehari-hari tidak sesuai dengan nilai yang diharapkan.
2. Iklim organisasi kurang memperoleh perhatian yang memadai, seperti halnya tata letak kantor dan ruang,

sirkulasi para pegawai, bahkan ruang kantin untuk makan siang yang representatif, akses untuk disabilitas, begitu juga ruang tunggu tamu yang nyaman sering luput dari perhatian.

3. Keahlian yang terjalin dimaksudkan adanya kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai pemerintah sehingga terbangun organisasi yang profesional. Fakta yang ada menunjukkan bahwa standar kompetensi sesuai jenis jabatan sangat terbatas.

PERMASALAHAN

Dari fenomena organisasi pemerintahan secara umum bahwa faktor internal pemerintahan yang mempunyai umpan balik terhadap organisasi pemerintah adalah budaya organisasi, dari uraian tersebut ada beberapa komponen yang dapat dikategorikan sebagai budaya organisasi yang harus mendapat perhatian, faktanya dibiarkan begitu saja tanpa ada perhatian. Kondisi yang ada secara faktual dapat dilihat pada pelaksanaan pekerjaan berjalan hanya rutinitas, kedisiplinan, kejujuran dan keterbukaan hanya sebuah slogan, pendekatan kompetensi sangat terbatas serta iklim organisasi belum mendapat perhatian yang memadai, sering kita jumpai ruang kantor dan gedung pemerintah yang kurang bersahabat. Pelanggan atau tamu yang datang merasa kurang nyaman, bahkan merasa kesal dengan adanya berbagai keterbatasan fasilitas sarana yang memadai dan tidak bisa diakses secara mudah karena keterbatasan sarana informasi yang belum memadai.

KESIMPULAN

Sistem organisasi pemerintahan akan berjalan dengan baik apabila ada komitmen dari pelaku organisasi secara konsisten. Berbagai upaya perbaikan dan perubahan terus dilakukan agar penyelenggaraan pemerintahan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat maupun kepada anggota organisasi. Hal-hal yang perlu di perhatikan dan terus dibangun dalam organisasi pemerintahan adalah komitmen bersama untuk melakukan perubahan. Sebagaimana gagasan revolusi mental yang dihadirkan oleh Presiden Joko Widodo, secara substansi adalah perubahan untuk lebih baik, pada tataran penyelenggaraan tata kelola penyelenggaraan pemerintahan. ASN sebagai abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menempatkan diri sebagai aparatur pemerintah maupun sebagai pelayan masyarakat. Berbagai program kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan berorientasi pada nilai manfaat /*outcome* yang dirasakan oleh masyarakat, kepentingan masyarakatlah yang didahulukan bukan sebaliknya. Fakta yang ada dalam penyelenggaraan pemerintahan masih dijumpai adanya kepentingan pribadi/kelompok yang dikedepankan, dengan dalih kepentingan masyarakat, akan tetapi prosentase hasil nilai guna kegiatan belum sepenuhnya bahkan baru sebagian kecil keberpihakan kepada masyarakat. Oleh karena itu dalam setiap program kegiatan yang direncanakan harus benar-benar memperhatikan keluaran atau hasil yang mempunyai nilai guna (*outcome*) dengan tetap memperhatikan skala prioritas untuk kebutuhan dasar masyarakat.

PENTINGNYA PETA PROSES BISNIS BAGI INSTANSI PEMERINTAH

Oleh : Sismahwati, S.E.

Istilah “proses bisnis” tampaknya belum terlalu biasa dalam dunia penyelenggaraan pemerintahan. Bahkan ada yang menganggap “proses bisnis” sebagai kegiatan pemerintah yang bernuansa ekonomi dan menghasilkan uang. Pendapat ini tentu saja kurang tepat karena tujuan utama penyelenggaraan pemerintahan adalah *nonprofit oriented*.

Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa tata kelola pemerintahan merupakan kunci utama kesuksesan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan baik lingkup nasional maupun di daerah. Penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang terdiri dari pelibatan partisipasi masyarakat, tegaknya supremasi hukum, transparansi, efektif dan efisien, akuntabilitas serta mendasarkan pada visi, misi dan rencana strategis, harus dilaksanakan berdasarkan asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas, asas akuntabilitas, asas efisiensi dan asas efektivitas.

Salah satu persoalan paling menonjol yang mengakibatkan penyelenggaraan pemerintahan masih belum menunjukkan perubahan signifikan pada aspek efektivitas dan efisiensi adalah keterkaitan tugas dan fungsi antar Perangkat Daerah/ Unit Kerja pada lingkungan pemerintah kabupaten/ kota. Penampakan yang sering muncul adalah ego sektoral, keengganan untuk berkomunikasi dan berkoordinasi. Masing-masing lebih mempertahankan eksistensi dan kewenangannya dibandingkan dengan hubungan kerjanya. Apabila terjadi permasalahan, mereka akan cenderung melemparkan tanggung jawab ke Perangkat Daerah/ Unit Kerja lainnya dan menyatakan tanggung jawabnya hanya pada apa yang tercantum dalam tugas dan fungsinya. Fenomena ini bukan saja merusak hubungan antar Perangkat Daerah/ Unit Kerja saja, tetapi juga dapat meruntuhkan birokrasi yang terbuka dan transparan yang mengakibatkan kualitas pelayanan publik masih belum sesuai dengan harapan publik. Peningkatan kualitas pelayanan publik membutuhkan setiap Perangkat Daerah/ Unit Kerja yang ada pada instansi pemerintah melakukan tugas dan fungsi yang terkoordinasi dan terintegrasi satu sama lain.

Permasalahan inilah yang mendorong diterapkannya prinsip-prinsip “proses bisnis” dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan. Upaya

pemetaan proses bisnis inilah yang belum banyak dilakukan oleh instansi pemerintah. Seharusnya, sebelum proses bisnis tersebut menghasilkan keluaran, *output*, dan *outcome* yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan lainnya, langkah awal yang perlu dilakukan adalah menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar Perangkat Daerah/ Unit Kerja.

Seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi, proses bisnis sebenarnya sudah diperkenalkan sejak Tahun 2011 yaitu dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 12 Tahun 2011. Namun dalam perkembangannya, peraturan menteri tersebut digantikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2018 tentang Penyusunan Peta Proses Bisnis. Penyusunan peta proses bisnis merupakan bagian dari reformasi birokrasi yaitu pada area ketatalaksanaan dengan tujuan untuk mewujudkan instansi pemerintah yang efektif dan efisien. Wujud peta ini terlihat dari sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas dan terukur sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi di instansi pemerintah terhindar dari tumpang tindih.

Dalam peraturan tersebut antara lain dijelaskan bahwa peta proses bisnis merupakan aset organisasi yang berharga karena tidak menggantikan alur kerja pada pejabat perseorangan yang menduduki posisi pimpinan Perangkat Daerah/ Unit Kerja, tetapi menempatkan peta proses bisnis pada unit organisasi, siapapun yang memimpinnya. Idealnya, peta proses bisnis kemudian diderivasi sampai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Itulah sebabnya begitu pentingnya penyusunan peta proses bisnis sebagai jembatan untuk menghasilkan SOP yang dapat mengintegrasikan satu Perangkat Daerah/ Unit Kerja dengan lainnya. Dengan peta ini, permasalahan tumpang tindih dan tidak jelasnya pembagian tugas pun bisa mulai teratasi.

Beberapa penjelasan terkait Peta Proses Bisnis berdasarkan Permen PAN RB Nomor 19 Tahun 2018
Apakah Peta Proses Bisnis?

Peta proses bisnis adalah serangkaian aktivitas kerja terstruktur yang menggambarkan keterkaitan antara satu unit organisasi dengan unit organisasi lainnya yang menghasilkan keluaran aktivitas sesuai dengan kebutuhan pengguna atau penerima layanan. Peta ini merupakan turunan dari visi, misi, dan tujuan dari setiap instansi pemerintah.

Artikel Kepegawaian

Tujuan Penyusunan Peta Proses Bisnis

Tujuan penyusunan peta proses bisnis adalah agar instansi pemerintah melaksanakan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien. Dengan penyusunan peta ini instansi pemerintah akan mudah mengomunikasikan proses bisnisnya, baik ke pihak internal maupun eksternal. Hal yang terpenting lagi, peta ini merupakan aset pengetahuan yang merupakan sumber informasi bagi para pengambil keputusan.

Prinsip Penyusunan Peta Proses Bisnis

Ada 8 (delapan) prinsip yang harus diperhatikan dalam penyusunan peta proses bisnis yaitu : 1) Definitif, peta probis harus memiliki batasan, masukan, serta keluaran yang jelas; 2) Berurutan, peta probis harus terdiri atas aktivitas yang berurutan sesuai waktu dan ruang; 3) Pelanggan, pelanggan akhir menerima hasil dari proses nilai tambah pada penerima; 4) Nilai Tambah, transformasi yang terjadi dalam proses harus meberikan nilai tambah pada penerima; 5) Keterkaitan, proses bisnis harus saling terkait dalam struktur organisasi; 6) Fungsi Silang, proses mencakup hasil kerja sama beberapa fungsi dalam satu organisasi; 7) Sederhana Representatif, mewakili seluruh aktivitas organisasi dan digambarkan secara sederhana; 8) Konsensus subyektif, peta probis harus disepakati oleh seluruh unit organisasi yang ada dalam ruang lingkup instansi pemerintah.

Bagaimana Menyusun Peta Proses Bisnis?

Peta proses bisnis dapat disusun dengan bantuan diagram. Diagram ini dapat disusun dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan *Business Process Modelling and Notation* (BPMN) dan pendekatan *flowchart*. Setiap instansi pemerintah dapat memilih salah satu dari kedua pendekatan tersebut.

Kapan Peta Proses Bisnis Mulai Disusun?

Idealnya, peta proses bisnis disusun bersamaan dengan penyusunan struktur organisasi. Dengan demikian, peta ini akan memberikan jawaban atas struktur organisasi yang akan dibentuk sesuai dengan visi, misi, tujuan dan strategi. Namun, hal ini sulit dilakukan karena umumnya struktur organisasi beberapa instansi pemerintah sudah terbentuk terlebih dahulu. Karena itu, peta proses bisnis dapat disusun setelah ditetapkannya struktur organisasi.

Bagaimana Tahapan Menyusun Peta Proses Bisnis?

Penyusunan peta proses bisnis adalah bersifat siklus (*cyclical*). Siklus ini terdiri beberapa tahap yaitu persiapan, pengembangan, penerapan, hingga pemantauan dan evaluasi. Dalam tahap persiapan, instansi pemerintah melakukan inventarisasi rencana kerja jangka panjang, rencana kerja tahunan, visi, misi, tujuan, dan sasaran. Tahap pengembangan, instansi pemerintah akan melakukan pemetaan proses bisnis yang representatif sehingga tergambar dengan jelas proses apa saja yang harus dilakukan untuk melaksanakan visi dan misi organisasi. Sedangkan pada tahap penerapan, peta proses bisnis yang telah disusun kemudian disahkan agar dapat diimplementasikan. Dalam tahap ini, unit organisasi yang menangani ketatalaksanaan akan mengendalikan penerapan peta proses bisnis. Dan

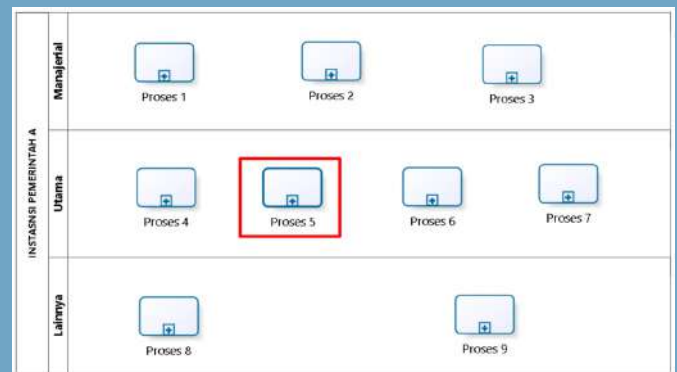
dalam tahapan terakhir, yaitu pemantauan dan evaluasi, instansi pemerintah mengevaluasi keberadaan dan pemanfaatan peta proses bisnis yang nantinya menjadi dasar perbaikan di masa mendatang.

Apapun pendekatan yang dipilih dalam penyusunan peta proses bisnis, hal ini merupakan langkah yang sangat krusial bagi setiap instansi pemerintah. Dengan demikian, proses kerja instansi pemerintah akan terintegrasi satu sama lain. Penyusunan peta proses bisnis ini membutuhkan kerja tim dan komitmen dari pimpinan tertinggi di setiap instansi pemerintah. Tanpa kerja tim dan komitmen ini, kita akan sulit untuk menyelesaikannya.

Adalah tugas kita bersama untuk melaksanakan penyusunan peta proses bisnis di seluruh instansi pemerintah sehingga keterkaitan proses kerja antarunit organisasi terlihat dengan jelas. Keberhasilan dalam penyusunan peta proses bisnis ini menjadi salah satu kunci sukses pelaksanaan reformasi birokrasi kita.

Gambar Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah

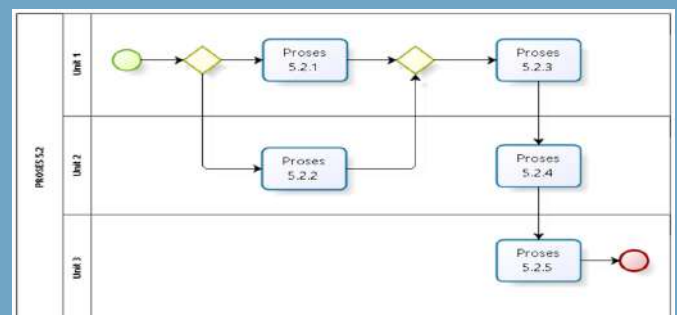
Level 0



Level 1



Level N



UJI KOMPETENSI DENGAN METODE ASSESSMENT CENTER DAN QUASI ASSESSMENT CENTER

UNTUK MEWUJUDKAN SMART ASN



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

Sebagaimana kita ketahui bersama, bahwa dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang ditindaklanjuti dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, telah terjadi perubahan paradigma dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur dengan berdasarkan "Sistem Merit," yang mengamanatkan bahwa penempatan ASN harus berlandaskan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, ataupun kondisi kecacatan.

Penerapan Sistem Merit pada Manajemen Kepegawaian ASN memiliki konsekuensi dimana pejabat harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan yang didudukinya. Oleh karena itu, dalam penerapan sistem merit perlu dilakukan penilaian yang obyektif dan transparan untuk mengukur kemampuan (kompetensi) seorang ASN yang meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural diantaranya melalui uji kompetensi dengan metode *Assessment Center* maupun *Quasi Assessment Center*.

Penerapan Sistem Merit pada Manajemen Kepegawaian ASN memiliki konsekuensi dimana pejabat harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan yang didudukinya. Oleh karena itu, dalam penerapan sistem merit perlu dilakukan penilaian yang obyektif dan transparan untuk mengukur kemampuan (kompetensi) seorang ASN yang meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural diantaranya melalui uji kompetensi dengan metode *Assessment Center* maupun *Quasi Assessment Center*.

Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur simulasi paling kurang 2 (dua) simulasi disamping alat ukur psikotes, kuesioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang dilakukan oleh beberapa Assessor. Sedangkan *Quasi Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan paling kurang 2 (dua) alat ukur yang salah satunya dapat berupa simulasi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa Assessor.

UJI KOMPETENSI DENGAN METODE ASSESSMENT CENTER DAN QUASI ASSESSMENT CENTER

Dalam penyelenggaraan penilaian/uji kompetensi dengan metode *Assessment Center* dan *Quasi Assessment Center* perlu memperhatikan tahap-tahap sebagai berikut :

1. Persiapan Penilaian
 - a. Kaji ulang (*review*) standar kompetensi jabatan yang telah disusun oleh instansi.
 - b. Menentukan dan menyusun simulasi untuk memunculkan kompetensi tertentu yang dimiliki oleh *Assessee* (peserta uji kompetensi).
 - c. Penyusunan jadwal pelaksanaan uji kompetensi yang dilakukan dengan prinsip efektif dan efisien dan penyusunan *Matriks Assessor* serta penyiapan sarana dan prasarana.
 - d. Pengarahan Tim yang akan melaksanakan *Assessment*.
2. Pelaksanaan Penilaian
 - a. Pengarahan sebelum pelaksanaan, kepada

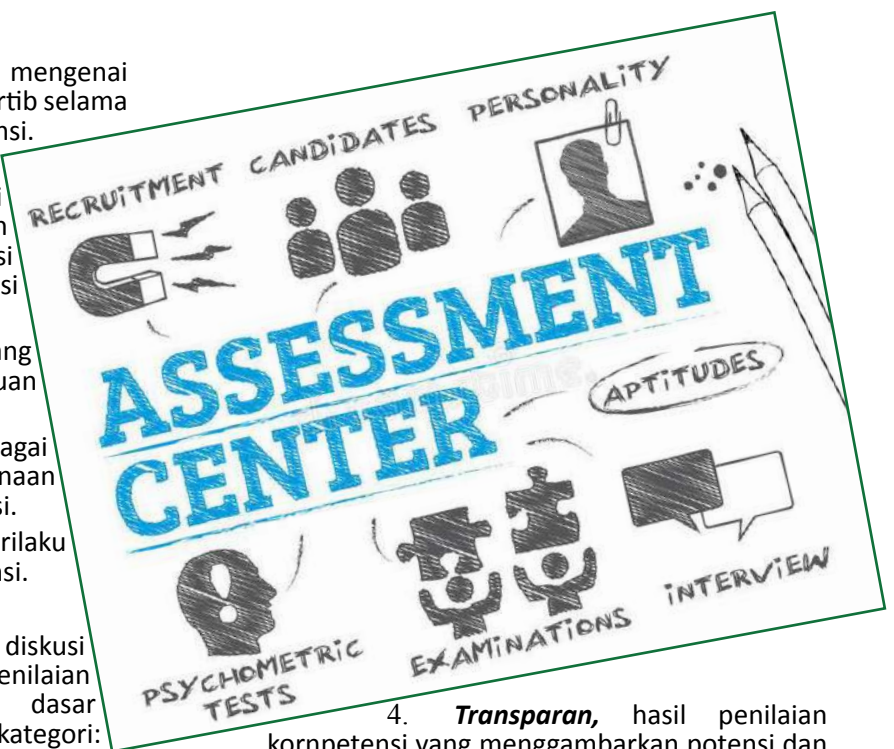
Assessee diberikan pengarahan mengenai tujuan, manfaat, tahapan dan tata tertib selama mengikuti proses penilaian kompetensi.

- b. Pengisian Daftar Riwayat Hidup sebagai kelengkapan administrasi dan bahan untuk memperoleh informasi dalam menggali kompetensi pada saat wawancara dan integrasi data.
 - c. Penilaian metode dan alat ukur yang digunakan disesuaikan dengan tujuan penilaian.
 - d. Pengisian Form Evaluasi Assessee sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan rnaupun materi penilaian kompetensi.
 - e. Mencatat dan merekam semua perilaku Assessee selama penilaian kompetensi.
3. Integrasi Data (*Assessor Meeting*)
- a. Dalam *Assessor Meeting* dilakukan diskusi untuk mengklasifikasikan hasil penilaian kompetensi Assessee sebagai dasar penempatan dalam jabatan, dengan kategori:
 - 1) **Memenuhi Syarat (MS)**, apabila aspek kompetensi yang dimiliki Assessee memenuhi persyaratan minimal kompetensi jabatan.
 - 2) **Masih Memenuhi Syarat (MMS)**, apabila terdapat kompetensi yang masih memerlukan pengembangan untuk dapat memenuhi persyaratan minimal kompetensi jabatan.
 - 3) **Kurang Memenuhi Syarat (KMS)**, apabila kompetensi yang dimiliki Assessee kurang memenuhi persyaratan minimal kompetensi jabatan dan diperlukan pengembangan dalam waktu yang cukup lama.
 - 4) **Tidak Memenuhi Syarat (TMS)**, apabila kompetensi yang dimiliki Assessee tidak memenuhi persyaratan minimal kompetensi jabatan dan sulit untuk dikembangkan.
 - b. Memberikan rekomendasi kepada instansi mengenai saran penempatan serta pengembangan yang harus dilakukan oleh Assessee.

PRINSIP-PRINSIP PENILAIAN/UJI KOMPETENSI

Pelaksanaan uji kompetensi harus memenuhi prinsip-prinsip, antara lain :

1. **Obyektif**, hasil penilaian kompetensi menggambarkan potensi dan kompetensi sesungguhnya yang dimiliki PNS.
2. **Valid**, hasil penilaian harus menjamin keakuratan kompetensi yang akan dinilai.
3. **Reliabel**, hasil penilaian harus mencerminkan konsistensi kompetensi yang dimiliki PNS dalam kurun waktu tertentu.



4. **Transparan**, hasil penilaian kompetensi yang menggambarkan potensi dan kompetensi yang dimiliki PNS dapat diketahui oleh PNS yang dinilai dan pejabat yang berwenang.

ALAT UKUR PENILAIAN/UJI KOMPETENSI

Alat ukur dalam pelaksanaan uji kompetensi, meliputi :

1. **Psikotes** ;
2. **Wawancara Kompetensi** yaitu penilaian dengan menggunakan panduan wawancara terstruktur yang disusun berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang akan diduduki;
3. **Kuesioner Kompetensi**, yaitu penilaian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang akan diduduki;
4. **Simulasi**, antara lain :
 - a. **In-Tray**
Merupakan simulasi dari situasi nyata yang dihadapi PNS dalam menjalankan tugas jabatan sehari-hari, dimana Assessee diberikan tugas untuk merespon masalah-masalah yang terkandung pada berkas-berkas soal yang diberikan.
 - b. **Proposal Writing**
Merupakan simulasi yang menugaskan Assessee untuk membuat proposal tertulis.
 - c. **Presentasi**
Merupakan simulasi yang menugaskan Assessee untuk menyampaikan suatu informasi atau permasalahan dan penyelesaian permasalahan dihadapan orang lain secara sistematis.
 - d. **Analisis Kasus**
Merupakan simulasi yang menugaskan Assessee untuk menyelesaikan kasus yang diberikan.

- e. **Leaderless Group Discussion (LGD)**
Merupakan simulasi yang dilakukan dengan menggunakan satu atau beberapa persoalan yang harus diselesaikan secara bersama oleh para *Assessee*.
- f. **Role Play**
Merupakan simulasi yang menugaskan *Assessee* untuk berperan sesuai dengan perintah.

PENGUNAAN METODE UJI KOMPETENSI DENGAN ASSESSMENT CENTER DAN/ATAU QUASI ASSESSMENT CENTER

1. Untuk menilai kompetensi PNS yang akan dan/atau sedang menduduki jabatan struktural khususnya eselon I dan eselon II, menggunakan metode **Assessment Center**.
2. Untuk menilai kompetensi PNS yang akan dan/atau sedang menduduki jabatan struktural eselon III dan eselon IV menggunakan metode **Quasi Assessment Center** yang diatur sebagai berikut :
 - a. Penilaian kompetensi PNS yang akan dan/atau sedang menduduki jabatan struktural eselon III, menggunakan paling kurang 3 (tiga) alat ukur yang salah satunya dapat berupa salah satu simulasi; dan
 - b. Penilaian kompetensi PNS yang akan dan/atau sedang menduduki jabatan struktural eselon IV, menggunakan paling kurang 2 (dua) alat ukur yang salah satunya dapat berupa salah satu simulasi.
3. Untuk menilai kompetensi PNS yang akan dan/atau sedang menduduki jabatan fungsional tertentu, menggunakan metode Quasi Assessment Center paling kurang 3 (tiga) alat ukur yang salah satunya berupa salah satu simulasi.

UJI KOMPETENSI UNTUK MEWUJUDKAN SMART ASN

Saat ini seluruh jajaran Aparatur Pemerintah dituntut untuk bekerja secara profesional dan proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi serta tanggung jawab masing-masing. Dikatakan profesional apabila pegawai itu dalam melaksanakan tugas mengutamakan keahlian dengan berlandaskan pada kode etik, dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya agar memiliki keahlian, maka pegawai harus rajin mengembangkan diri dalam hal peningkatan pengetahuan, wawasan, pemahaman dan ketrampilan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Terlebih di era globalisasi dan keterbukaan informasi saat ini, menuntut jajaran birokrasi harus kreatif dan inovatif dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hal ini berkaitan dengan berbagai tantangan pengelolaan ASN ke depan yang dihadapi oleh Pemerintah bersama Pemerintah Daerah (Provinsi dan Kabupaten/Kota), antara lain :

1. Target mewujudkan ASN Profesional dan Berkelas Dunia (SMART ASN) di Tahun 2025, dalam rangka menghadapi era Industri 4.0 ;

2. Penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN yang berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja mulai dari perencanaan kebutuhan sampai dengan pemberhentian;
3. Pemenuhan hak pengembangan kompetensi setiap ASN minimal 20 JP setiap tahun yang dihadapkan dengan keterbatasan anggaran;
4. Belum adanya sistem/pola karir yang dapat menjadi pedoman dalam pembinaan dan pengembangan karir ASN ke depan.

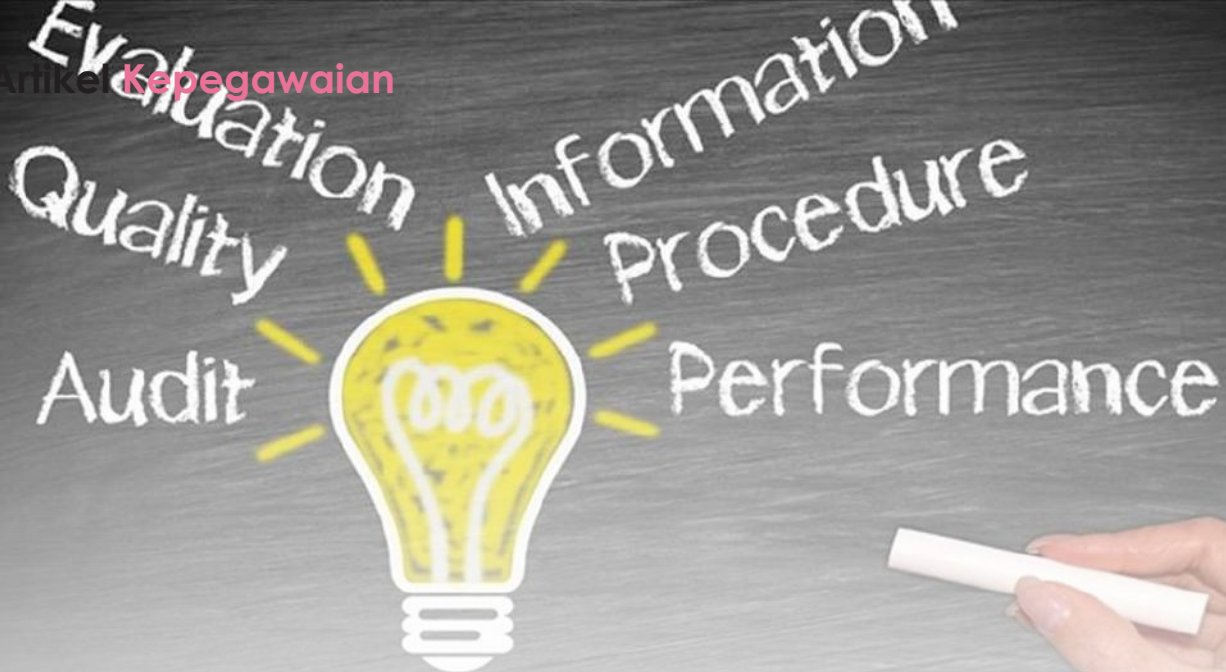
Terkait dengan beberapa tantangan tersebut, Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui BKPPD sebagai Perangkat Daerah yang memiliki tugas dan fungsi untuk menyelenggarakan manajemen kepegawaian di Kabupaten Cilacap, senantiasa berupaya untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk melaksanakan penilaian/uji kompetensi PNS secara berkala sebagai bagian dari Manajemen Talenta dalam sistem rekrutmen berdasarkan Sistem Merit untuk menyiapkan kader-kader potensial yang memiliki keunggulan *soft skill* maupun *hard skill*.

Hasil uji kompetensi ini, akan menjadi salah satu sumber informasi dan bahan pertimbangan kebijakan yang dipergunakan antara lain untuk keperluan :

1. Seleksi, Promosi dan Rotasi Pegawai, yaitu mendapatkan calon pejabat sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan.
2. Pengembangan Kompetensi, yaitu memberikan gambaran tentang kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai (melalui pendidikan formal, pelatihan, *workshop*, sosialisasi, seminar, dan lain-lain).
3. Identifikasi Gap Kebutuhan Kompetensi, yaitu memberikan gambaran tentang kesenjangan/gap kompetensi pegawai yang perlu dipenuhi.
4. Identifikasi Kader Pimpinan, yaitu memperoleh kader potensial untuk menjadi pimpinan ke depan.
5. Tersediannya data pemetaan potensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap sebagai bagian dari manajemen talenta (*talent pool*) untuk melaksanakan Sistem Merit.

Tujuan pelaksanaan uji kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap adalah untuk :

1. Mengidentifikasi kompetensi teknis, kompetensi manjerial dan kompetensi sosio kultural yang dimiliki oleh PNS;
2. Memberikan gambaran mengenai pegawai untuk dapat dipromosikan kedalam jabatan tertentu;
3. Menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan bakat dan kompetensinya (*the right man on the right place*);
4. Membantu pegawai untuk mengidentifikasi kemampuannya dan kemudian mengembangkannya.



Adapun target yang diharapkan dari kegiatan uji kompetensi dimaksud, adalah :

1. Teridentifikasinya kompetensi teknis, kompetensi manjerial dan kompetensi sosio kultural yang dimiliki oleh PNS potensial;
2. Diperolehnya gambaran pegawai untuk dapat dipromosikan kedalam jabatan tertentu;
3. Teridentifikasinya posisi yang tepat untuk seorang pegawai sesuai dengan bakat dan kompetensinya;

1. **STAR** adalah kandidat yang merupakan prioritas utama untuk dipromosikan oleh karena yang bersangkutan memiliki tingkat pencapaian kinerja yang optimal yang didukung oleh tingkat kompetensi yang melebihi kandidat lainnya. Pegawai yang diposisikan di STAR tidak memerlukan pelatihan apapun dan siap untuk ditempatkan segera.

2. **Career Person** adalah kandidat yang pada saat ini memiliki tingkat pencapaian kerja (kinerja) yang tinggi namun kurang didukung oleh kompetensi dan kualifikasi yang memadai. Ada 2 alternatif yang dapat dilakukan untuk menangani kandidat pada golongan ini, yaitu : **Pertama**, memberikan pendidikan dan/atau pelatihan yang memadai untuk mengisi gap kompetensi yang cukup lebar agar yang bersangkutan siap untuk mengisi posisi jabatan yang ditargetkan. **Kedua**, apabila rendahnya kompetensi tersebut disebabkan oleh potensinya yang kurang memadai (misalnya tingkat inteligensia rata-rata kebawah) maka sebaiknya yang bersangkutan ditempatkan pada tugas-tugas yang sesuai dengan kapabilitasnya tersebut yang bersifat horizontal.

3. **Problem Employee** adalah kandidat yang sebenarnya memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sangat memadai namun kinerjanya kurang baik. Umumnya pegawai pada kelompok ini memiliki masalah nonteknis yang belum terselesaikan sehingga sulit untuk fokus terhadap pekerjaannya. Ada 2 alternatif yang dapat dilakukan terhadap Problem Employee, yaitu : **Pertama**, memberikan konseling psikologis agar dapat mengatasi permasalahannya dan **Kedua**, apabila konseling tidak

berhasil maka yang bersangkutan dapat dilakukan mutasi/rotasi.

4. **Deadwood** adalah kelompok pegawai yang kinerjanya buruk disertai oleh tingkat kompetensi dan kualifikasinya yang rendah pula. Kemungkinan besar pegawai dalam kelompok ini adalah orang-orang yang memiliki potensi yang kurang memadai sehingga sulit untuk mengembangkan kompetensi dan kinerjanya. Pada kelompok **Deadwood** sulit untuk diikutsertakan dalam promosi jabatan bahkan bilamana ada program rasionalisasi pegawai, maka kelompok ini yang menjadi prioritas.

PENUTUP

Penilaian/Uji Kompetensi dengan *Assessment Center* dan *Quasi Assessment Center* dilakukan untuk memperoleh data yang dapat digunakan sebagai acuan untuk mengukur berbagai kecenderungan atas kemampuan seorang PNS baik secara mental dan faktor-faktor yang mendukungnya, termasuk prestasi, kepribadian dan intelegensia, sehingga penempatan dalam suatu jabatan dapat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan persyaratan atau standar jabatan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan penilaian/uji kompetensi ASN ini sejalan dengan ketentuan Pasal 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen ASN, yang menyebutkan bahwa dalam menerapkan pengisian jabatan harus dengan uji kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan memanfaatkan data dari manajemen talenta (*talent pool*).

Hasil pelaksanaan penilaian/uji kompetensi dapat digunakan sebagai database **Talent Pool** untuk keperluan pengembangan karir (promosi dan mutasi) serta pengembangan kompetensi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap agar mampu melaksanakan tugas jabatannya secara professional dan proporsional. Semoga hal ini menjadi salah satu perintis jalan bagi terwujudnya SMART ASN di Kabupaten Cilacap ke depan.



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

Dalam pelaksanaan pemetaan potensi PNS ini, akan terkumpul data/informasi potensi pegawai terkait dengan kompetensi yang diamanatkan dalam UU ASN.

Dari proses pemetaan tersebut diharapkan dapat terwujud sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi yang didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif, sehingga dapat mendukung implementasi system merit secara efektif dan efisien.

PEMETAAN KOMPETENSI JABATAN PELAKSANA BERBASIS CAT UNTUK MEWUJUDKAN *“THE RIGHT MAN ON THE RIGHT JOB”*

pemerintah yang diberi mandat untuk membina dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional, telah melaksanakan pemetaan potensi PNS khususnya yang memangku jabatan pelaksana (Jabatan Fungsional Umum) di seluruh Indonesia, yang dilakukan secara nasional dengan Metode *Computer Assisted Test* (CAT). Lebih lanjut, Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen BKN, menegaskan bahwa pemetaan yang dilakukan pada tahun 2018 ini ditujukan kepada PNS dengan jabatan pelaksana baik di pusat maupun daerah. Adapun proses yang dilakukan adalah PNS melakukan tes dengan CAT BKN guna mendapatkan hasil pemetaan secara cepat dan tepat. Dalam pelaksanaan pemetaan potensi PNS ini, akan terkumpul data/informasi potensi pegawai terkait dengan kompetensi yang diamanatkan dalam UU ASN. Dari proses pemetaan tersebut diharapkan dapat terwujud sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi yang didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif, sehingga dapat mendukung implementasi system merit secara efektif dan efisien.

ASN memiliki fungsi strategis sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat serta pemersatu bangsa, sehingga dibutuhkan pengelolaan SDM yang berbasis pada aspek potensi dan kompetensi agar pelaksanaan tugas jabatan dapat berjalan dengan baik. Kondisi saat ini, timbul berbagai permasalahan terkait dengan pengelolaan SDM yang belum optimal, antara lain :

1. Penempatan ASN belum sesuai dengan potensi pegawai;

Seiring dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang ditindaklanjuti dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, telah terjadi perubahan paradigma dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur yang berbasis pada **System Merit**, yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status, umur, atau kondisi kecacatan tertentu. Manajemen ASN harus diselenggarakan secara transparan, obyektif dan akuntabel khususnya dalam pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi dan promosi yang dilakukan dengan menerapkan prinsip sistem merit untuk mendorong terwujudnya ASN yang profesional.

Sesuai amanat Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU Nomor 5 Tahun 2014), setiap PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan sesuai dengan kompetensinya. Terkait dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga

Artikel Kepegawaian

2. Program pemilihan karier belum berdasarkan pada potensi dan kompetensinya; dan
3. Pengembangan potensi diri belum mengacu pada *gap* antara tuntutan jabatan dengan kapasitas yang dimiliki oleh pegawai.

Berkaitan dengan hal tersebut maka perlu dilakukan pemetaan potensi ASN, dengan tujuan untuk :

1. Mengukur Preferensi Kompetensi berupa *Situational Judgement*;
2. Mengidentifikasi gambaran karakteristik pribadi seseorang saat melakukan pekerjaan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dibutuhkan; dan
3. Memberikan rekomendasi rumpun pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik pribadi pegawai yang bersangkutan.

Adapun manfaat dari pemetaan potensi bagi instansi, antara lain untuk :

1. Dasar untuk pengembangan pegawai ASN;
2. Ketepatan penempatan di instansi/unit kerja;
3. Proses distribusi jabatan;
4. Membangun *database/system* informasi kepegawaian di Instansi masing-masing; dan
5. Terbangunnya sistem informasi kepegawaian yang berbasis kompetensi yang komprehensif.

Sedangkan manfaat bagi BKN, adalah :

1. BKN memiliki profil Preferensi Kompetensi yang didasarkan pada kriteria yang telah ditentukan, yakni mengacu pada PERMENPAN dan RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN;
2. BKN dapat memberikan umpan balik lebih cepat dibandingkan dengan kegiatan sebelumnya (hanya dibutuhkan 1 hari untuk pelaksanaan tes dan penyusunan laporan); dan
3. BKN dapat menggunakan alat tes tersebut dengan jumlah peserta yang lebih besar serta jangkauan lebih luas, tergantung dari kesiapan sarana dan prasarana pendukungnya.

Pemetaan kompetensi Tahun 2018 digelar dengan menyangar 100.000 PNS pada level jabatan pelaksana, yang diselenggarakan tersebar di 15 Wilayah kerja BKN (BKN Pusat dan 14 Kantor Regional BKN di seluruh Indonesia). Dari total kuota tersebut, Kanreg I BKN Yogyakarta mendapat alokasi 8.500 peserta dan setelah dibagi ke seluruh Daerah (Provinsi, Kabupaten Kota) di wilayah kerjanya, maka masing-masing daerah mendapatkan rata-rata alokasi 200 – 250 peserta. Kabupaten Cilacap mendapatkan alokasi 225 peserta yang terdiri dari perwakilan Setda, Setwan, Inspektorat, jajaran Dinas, Badan dan Kecamatan. Pelaksanaan test dibagi dalam 2 tahap yaitu : Tahap I diikuti 200 peserta dilaksanakan pada tanggal 26 September 2018 dan Tahap II diikuti 25 peserta dilaksanakan pada tanggal 4 Oktober 2018 di Kanreg I BKN Yogyakarta.

Pelaksanaan CAT menggunakan dua komponen test yaitu : Computer Based Situational Test (CST) dan Competence Preference Questionnaire (CPQ). CST menyangar pada pengukuran potensi kompetensi assessee dalam melakukan tugas dan CPQ untuk

mengukur *preferensi assessee* untuk menampilkan kompetensi dalam kesehariannya.

CST : Competencies Based Situational Test

- Mengukur potensi kompetensi assessee dalam melakukan tugas.
- Bukan bertujuan untuk mengukur tingkat kecerdasan (IQ).
- Mengukur potensi munculnya perilaku dalam beragam situasi
- Disajikan dalam bentuk Penalaran Situasi (*Situational Judgement*)
- Setiap pilihan memiliki bobot yang berbeda.
- Hasil tes berupa Raw Score (jumlah bobot pilihan) yang dibandingkan dengan norma (*Weighted Score*) untuk menghasilkan potensi level kompetensi.

CPQ: Competencies Preference Questionnaire Tes Preference

- Mengukur preferensi assessee untuk menampilkan kompetensi dalam kesehariannya
- Bukan bertujuan untuk mengukur tingkat kompetensi.
- Disajikan dalam bentuk pernyataan – pernyataan yang menggambarkan perilaku dalam kompetensi
- Dikemas dalam bentuk *Forced-Choice* Item
- Peserta diminta mengurutkan pernyataan dari yang paling menggambarkan dirinya sampai yang paling tidak menggambarkan dirinya
- Setiap pilihan memiliki bobot yang berbeda.
- Hasil tes berupa *Raw Score* (jumlah urutan pilihan) yang dibandingkan dengan norma (*Weighted Score*) untuk menghasilkan kecenderungan pemunculan kompetensi.

Hasil pemetaan kompetensi akan disampaikan kepada peserta secara individual yang berisi preferensi hasil, dengan 3 kategori yaitu : potensial, cukup potensial dan perlu pengembangan, sedangkan hasil kolektif akan disampaikan oleh BKN kepada Bupati Cilacap selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Hasil pemetaan akan diketahui peta preferensi kompetensi pegawai (*talent mapping*) yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan kompetensi dan pengembangan karir PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap ke depan. Disamping itu, *record* dari data preferensi kompetensi dan juga kompetensi yang dimiliki PNS dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam menajaring dan menyiapkan pemimpin organisasi di masa mendatang karena organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi unggul/baik. Dengan pemimpin yang memiliki kompetensi unggul, maka organisasi pasti akan lebih maju.

Secara keseluruhan kegiatan pemetaan preferensi kompetensi ASN Jabatan Pelaksana (JFU) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap Tahun 2018 sejumlah 225 orang dengan fasilitasi oleh Kanreg I BKN Yogyakarta telah berjalan dengan tertib, aman dan lancar sesuai target yang ditetapkan. Semoga melalui pemetaan ini dapat menjadi peretas masa depan karir PNS sesuai prinsip "*The Right Man on The Right Job*".

ARSIP dan MITIGASI BENCANA

Oleh : Rath Anggara P, S.Sos

Penyelamatan arsip pasca bencana dapat dilakukan melalui restorasi arsip. Restorasi adalah tindakan yang diambil untuk mengembalikan kerusakan yang telah terjadi pada arsip dengan cara melakukan perombakan keseluruhan atau sebagian dari arsip, sehingga dapat memperkuat kondisi fisik arsip. Upaya restorasi ini bertujuan untuk menyelamatkan fisik dan informasi arsip.

Indonesia merupakan negara yang wilayahnya terdiri dari gugusan kepulauan, berada pada sesar aktif dan dikelilingi lautan. Secara geomorfologi, kharisma yang tersimpan begitu memesona. Alam yang tercipta sangatlah indah dengan keanekaragaman geografis. Dibalik pesona keindahan alam, konsekuensi lainnya adalah wilayah ini sering dihampiri berbagai jenis bencana alam yang merupakan aksi reaksi alamiah. Merujuk dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, yang dimaksud dengan bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/atau faktor nonalam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis. Bencana alam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang disebabkan oleh alam antara lain berupa gempa bumi, tsunami, gunung meletus, banjir, kekeringan, angin topan, dan tanah longsor. Bencana nonalam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa nonalam yang antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit. Sedangkan bencana sosial adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang diakibatkan oleh manusia yang meliputi konflik sosial antarkelompok atau antarkomunitas masyarakat, dan teror. Semua jenis bencana yang mungkin terjadi harus diantisipasi secara komprehensif, terutama di daerah yang rawan terdampak bencana.

Salah satu daerah yang rawan terdampak bencana

adalah Kabupaten Cilacap, yang merupakan kabupaten terluas di Provinsi Jawa Tengah. Secara geografi, Kabupaten Cilacap dikelilingi daerah perbukitan, dan bagian selatan berbatasan langsung dengan Samudera Hindia dengan panjang garis pantai sekitar 105 km yang membentang dari timur ke barat. Di daerah tepian pantai, rentan terhadap gempayangberpotensitsunami. Dibeberapa daerah dataran rendah lainnya rentan terjadi banjir, bahkan terjadi banjir langganan yang tiap tahun melanda. Di daerah perbukitan, rentan terjadi tanah longsor. Bencana gunung meletus pun berpotensi di daerah ini karena berdekatan dengan gunung Slamet. Pemerintah Daerah sebagai *stakeholder*, tentunya sudah dapat memetakan mitigasi bencana di masing-masing wilayah. Tidak hanya manusianya saja yang menjadi prioritas mitigasi dan penyelamatan tersebut, akan tetapi aset (baca: arsip vital) yang juga mempunyai hak untuk diselamatkan. Mengapa demikian? Karena arsip vital merupakan arsip yang tak ternilai harganya. Arsip vital adalah arsip yang keberadaannya merupakan persyaratan dasar bagi kelangsungan operasional pencipta arsip, tidak dapat diperbarui, dan tidak tergantikan apabila rusak atau hilang. Media arsip vital dapat berupa kertas dan non kertas. Beberapa contoh dokumen yang merupakan arsip vital adalah kebijakan strategis, MoU dan perjanjian kerja sama, arsip aset (sertifikat tanah, BPKB, gambar rancang bangun, arsip hak paten/*copy right*), *personal file*, batas wilayah negara, berkas perkara pengadilan, akte pendirian organisasi, arsip rekam medis, Ijazah, dan buku nikah.

Arsip-arsip ini jika hilang atau rusak, tidak dapat diganti, dan mengganggu atau menghambat kegiatan instansi. Untuk melindungi arsip vital dari kerusakan, maka dapat dilakukan dengan cara duplikasi arsip, pemencaran, dan dengan peralatan khusus (*vaulting*). Duplikasi arsip dilakukan dengan cara:

Melakukan duplikasi atau *back up* arsip vital dalam bentuk media yang sama atau berbeda dengan arsip yang asli. Bisa dengan cara alih media atau digitalisasi.

Pemencaran atau *dispersal* adalah metode perlindungan arsip vital dengan melakukan pemencara arsip hasil duplikasi ke tempat penyimpanan arsip pada lokasi yang berbeda. Jadi arsip dan salinannya disimpan di tempat yang berbeda.

Dengan peralatan khusus atau *vaulting*. *Vaulting* adalah metode perlindungan arsip vital dengan melakukan penyimpanan arsip pada sarana khusus, misal lemari besi

tahan api, dan *filing cabinet* tahan api. Pemilihan peralatan simpan ini bergantung pada jenis, media dan ukuran arsip yang disimpan. Peralatan yang digunakan untuk menyimpan arsip terbuat dari bahan yang tidak mudah terbakar, memiliki daya tahan sekurang-kurangnya 4 jam kebakaran, kedap air, dan bebas medan magnet untuk jenis arsip berbasis magnetik atau elektronik. Metode perlindungan arsip ini dapat dilakukan sebelum terjadinya bencana.

Apa yang harus dilakukan ketika sudah terjadi bencana? Yang dapat dilakukan adalah menyelamatkan, menyelamatkan arsip. Penyelamatan arsip pasca bencana dapat dilakukan melalui restorasi arsip. Restorasi adalah tindakan yang diambil untuk mengembalikan kerusakan yang telah terjadi pada arsip dengan cara melakukan perombakan keseluruhan atau sebagian dari arsip, sehingga dapat memperkuat kondisi fisik arsip. Upaya restorasi ini bertujuan untuk menyelamatkan fisik dan informasi arsip. Penyelamatan arsip telah dilakukan di beberapa wilayah misalnya ketika terjadi tsunami Aceh pada tahun 2004, banjir di Jakarta, Bojonegoro, Garut, gempa bumi di Yogyakarta, Sumatra Barat, dan masih segar diingatan kita gempa bumi di Palu dan Donggala. Arsip-arsip tersebut tertimbun tanah, lumpur, dan basah terkena air. Ribuan arsip sertifikat tanah BPN berhasil diselamatkan dalam peristiwa tsunami Aceh. Arsip-arsip yang berhubungan dengan hak keperdataan masyarakat juga turut diselamatkan. Hal yang sama juga terjadi pada arsip vital di wilayah yang terdampak bencana. Menyelamatkan arsip sama juga dengan menyelamatkan hak keperdataan masyarakat. Dapat dibayangkan jika arsip yang berhubungan dengan hak keperdataan masyarakat tidak dapat diselamatkan, tentu akan timbul masalah yang lebih besar lagi di kemudian hari.

Berkaca dari kejadian diatas, maka sudah sepatutnya *stakeholder* dan masyarakat melaksanakan mitigasi bencana yang berkenaan dengan arsip dan melakukan *recovery* terhadap arsip yang terdampak bencana. Jika terjadi bencana, langkah pertama yang dapat dilakukan adalah evakuasi arsip, yaitu memindahkan arsip ke tempat yang lebih aman. Setelah itu dilihat tingkat kerusakannya dan metode perbaikan arsip yang akan digunakan. Untuk arsip yang basah dan terkena lumpur apabila tidak segera dievakuasi, maka dalam waktu 48 jam dapat ditumbuhi jamur.

Untuk menyelamatkan arsip pasca bencana dapat dilakukan dengan cara sederhana. Untuk arsip yang terkena air, baik itu air banjir maupun cairan lainnya, terlebih dahulu dilihat apakah ada kotoran yang mengitarinya, misal lumpur, tanah, kopi, teh, atau zat lainnya. Jika arsip masih dalam keadaan bersih, maka yang harus dilakukan adalah: Arsip bisa langsung diangin-anginkan di ruangan yang terbuka, atau bisa juga diangin-anginkan dengan menggunakan kipas angin sampai arsip menjadi kering seperti semula. Arsip jangan dijemur dibawah sinar matahari langsung. Langkah menjemur arsip dibawah sinar matahari langsung sering dilakukan oleh masyarakat ketika dokumen mereka basah. Langkah ini bukan menyelamatkan arsip, tetapi dapat memperparah kerusakan pada arsip;

Untuk mempercepat proses pengeringan dan untuk menghindari kertas yang lengket, maka setelah kertas dalam keadaan setengah kering, dapat diselipkan stik pembatas atau bisa juga dengan menggunakan sedotan

plastik disela-sela arsip yang bertumpuk. Jika tersedia, *vacuum cleaner* juga dapat digunakan untuk membantu menyerap basah pada arsip atau dokumen. Perlu diingat, menggunakan *vacuum cleaner* dengan cara yang hati-hati;

Setelah kertas kering, dilanjutkan dengan menyeterika arsip dengan suhu yang rendah dan dialasi dengan sejenis kertas minyak (kertas yang menempel dibalik stiker).

Untuk arsip yang terkena lumpur atau kotoran lain, maka langkah yang harus dilakukan:

Arsip harus direndam dalam air alkohol 70% atau isoprophil alkohol (IPA, ethanol 95%) yang biasanya tersedia di apotek. Perendaman ini dilakukan kurang lebih 1 jam yang bertujuan menghilangkan bakteri dan kotoran. Jika kotoran masih saja menempel, untuk menghilangkannya bisa dibantu dengan kuas. Menggunakan kuas juga harus dengan hati-hati.

Setelah kotoran hilang, bilas dengan air bersih dan dilanjutkan dengan tahap pengeringan seperti di atas.

Selain dengan cara sederhana, ada juga mesin untuk mengeringkan arsip. Alat ini disebut *Vacuum Freeze Dry Chamber*. *Vacuum Freeze Dry Chamber* adalah alat atau metode yang digunakan untuk mengeringkan arsip dan buku dalam jumlah besar serta untuk tinta yang larut dalam air dan kertas yang dilapisi (*coating*). Sebelumnya arsip dibersihkan dahulu seperti langkah diatas, kemudian arsip dimasukkan ke dalam *freezer* selama 24 jam dengan temperatur -300° Celcius. Setelah itu, arsip dikeringkan dengan cara dimasukkan ke dalam mesin *dry chamber* dengan suhu 735,60C. Pada tahap ini, kristal es akan menguap tanpa mencair terlebih dahulu. Setelah itu arsip dikeluarkan, dilepaskan atau dibuka lembar per lembar dan dibersihkan menggunakan kuas dan spatula. Prinsip kerja alat ini adalah membersihkan, membekukan, dan mengeringkan arsip. Hasil dari metode ini adalah arsip menjadi sangat kering. Ini adalah metode pengeringan yang paling aman, akan tetapi berbiaya mahal terkait dengan pembelian alat dan perawatannya. Setelah melalui mesin ini, jika kondisi arsip masih rapuh atau mengkhawatirkan, maka dilakukan perbaikan terhadap arsip tersebut yang disesuaikan dengan jenis dan tingkat kerusakannya. Mesin pengering ini juga dapat digunakan untuk mengeringkan sayuran dan buah, serta dapat digunakan untuk keperluan biologi dan kimia lainnya.

Sedangkan dalam musibah kebakaran, kerusakan terhadap arsip dari jelaga, asap, racun, api, suhu udara yang sangat tinggi harus segera dinetralisir. Pembersihan arsip dari asap atau jelaga dapat dilakukan secara manual dengan menggunakan kuas. Untuk arsip yang sudah rusak parah, dapat dimusnahkan disertai dengan Berita Acara.

Mitigasi bencana diperlukan untuk meminimalisir banyaknya korban ketika terjadi bencana. Mitigasi bencana sering dianggap sebagai hal yang kurang diperhatikan, baik oleh pemerintah dan juga masyarakat. Padahal tahapan ini sangat penting untuk mencegah korban jiwa dan harta benda. Ketika mitigasi bencananya sudah tepat, maka dampak yang ditimbulkan oleh bencana tersebut dapat berkurang, masyarakatpun menjadi lebih siap dan waspada. Proses evakuasi dan pemulihan pasca bencana menjadi lebih mudah dan biaya yang ditimbulkan dapat ditekan.

INOVASI BERBUAH PRESTASI

BIODATA

Nama : MAHMUD SAEFI, S.Pd, M.Pd.
 NIP : 196603021989111002
 Tempat tgl lahir : Cilacap, 2 Maret 1966.
 Pangkat/Golongan : Pembina Tk. I (IV/b)
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Istri : Siti Mahmuroh, AM.Keb.
 Anak : 1. Latifah Nur Alifia
 2. Ikhsan Masykur
 3. Farris Mahira Dzikra
 Alamat Rumah : Jl. Gunung Slamet No. 18 RT.01
 RW.05, Kuripan, Kesugihan, Cilacap.

RIWAYAT PENDIDIKAN :

1. MI Kawunganten, Cilacap.
2. SMP N 2 Cilacap.
3. SPG N Cilacap.
4. D.3 Jurusan Seni Musik, UNS.
5. S1 Pendidikan Bahasa Sastra Indonesia, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
6. S2 Pendidikan Bahasa Sastra Indonesia, UMP

RIWAYAT PEKERJAAN :

1. Guru SMP N 5 Cilacap
2. Kepala SMP N 5 Cilacap.
3. Kepala SMP N 4 Cipari.
4. Kepala SMP N 2 Bantarsari.
5. Kepala SMP N 1 Kawunganten.

PRESTASI

Diantaranya :

1. Juara III Tingkat Nasional Lomba Kreativitas Guru (Th. 2010).
2. Juara I Tingkat Provinsi Jawa Tengah Lomba Karya Ilmiah Inovasi Pembelajaran Guru (Th. 2010)
3. Juara I Tingkat Kabupaten Cilacap Lomba Guru Berprestasi (Th. 2011)
4. Juara I Tingkat Kabupaten Cilacap Lomba Kepala Sekolah Berprestasi (Th. 2015).
5. Juara II Tingkat Kabupaten Cilacap Lomba Kepala SMP Berprestasi (Th. 2017).
6. Juara III Tingkat Kabupaten Cilacap Lomba Kepala SMP Berprestasi (Th. 2018).
7. Juara I Tingkat Nasional Festival Inovasi Pembelajaran Tingkat SMP (Th. 2018).

Mahmud Saefi, S.Pd.,M.Pd, adalah seorang Guru yang diberi tugas tambahan sebagai Kepala SMP Negeri 1 Kawunganten berhasil meraih juara I dalam Festival Inovasi Pembelajaran (INOBEL)Tingkat Nasional kategori SMP Tahun 2018 yang diselenggarakan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia. Sebelum menjuarai INOBEL tingkat nasional, sosok santun dan sederhana ini telah banyak mengikuti berbagai perlombaan mulai dari tingkat Kabupaten sampai dengan Nasional dan telah mengukir banyak prestasi diantaranya Juara I Tk. Provinsi Lomba Karya Ilmiah Inovasi Pembelajaran Guru Tahun 2010, Juara I Tingkat Kabupaten Lomba Guru Berprestasi Tahun 2011, dan Juara I Tk. Kabupaten Lomba Kepala Sekolah Berprestasi Tahun 2015.



MAHMUD SAEFI, S.Pd., M.Pd. Kepala SMP Negeri 1 Kawunganten

Juara I Festival Inovasi Pembelajaran (INOBEL) SMP Tingkat Nasional

Diangkat pertama kali sebagai Guru CPNS di SMP Negeri 5 Cilacap pada tahun 1989 dengan latar belakang pendidikan Diploma III Seni Musik, Pak Saefi, begitu beliau biasa dipanggil, merasakan keprihatinan melihat kurangnya Guru Seni dengan ijazah pendidikan seni pada masa itu. Karena keterbatasan jumlah Guru Seni, banyak guru yang tidak berijazah seni ditugaskan untuk mengampu mata pelajaran tersebut. Bagaimanapun hal ini sedikit banyak mempengaruhi kemampuan guru dalam mengajar dan menjelaskan kepada para siswa karena minimnya dasar keilmuan. Begitu juga dengan pemahaman siswa terhadap ilmu yang diajarkan terutama masalah tangga nada atau tonalitas.

Profil

Terdorong dari fenomena ini, Pak Saefi, begitu beliau biasa dipanggil, melakukan berbagai macam penelitian dan membuat alat peraga yang dapat memudahkan siswa untuk belajar. Hasil karya berupa alat peraga pembelajaran tersebut sering diikutsertakan dalam berbagai kejuaraan. Salah satu karyanya yang kemudian berhasil meraih Juara I Tingkat Nasional Festival INOBEL adalah alat bantu pembelajaran (alat peraga) seni musik dengan prinsip membuat pola jarak tangga nada atau tonalitas.

Salah satu kendala yang harus dihadapi Pak Saefi adalah dalam hal koordinasi dan komunikasi dengan pihak penyelenggara lomba di tingkat Nasional. Sebagai peserta perwakilan daerah, dirinya harus proaktif untuk menggali berbagai informasi terkait pelaksanaan lomba maupun dalam rangka menjalin komunikasi dan koordinasi dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap maupun Dinas P dan K Provinsi Jawa Tengah serta dengan pihak penyelenggara di tingkat pusat.

Hasil inovasi belajar berupa alat tonalitas yang dibuat Pak Saefi disusun dalam bentuk karya dan naskah yang dipresentasikan secara bertahap mulai dari tingkat kabupaten kemudian ke tingkat Provinsi Jawa Tengah, dan akhirnya dilombakan di tingkat Nasional. Pada saat dilombakan di tingkat Provinsi Jawa Tengah alat tonalitas ini awalnya dibuat dalam bentuk manual menggunakan kertas karton. Namun pada saat akan dilombakan di tingkat Nasional, Pak Saefi mendapat masukan untuk dapat mengembangkan alat tonalitas hasil karyanya ke dalam bentuk aplikasi. Sebuah tantangan besar bagi Pak Saefi mengingat dirinya sama sekali belum berpengalaman membuat suatu aplikasi. Akan tetapi tantangan itu tidak dianggap sebagai penghambat, baginya justru dianggap sebagai proses belajar baru. Pak Saefi berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mewujudkan alat ini menjadi aplikasi meskipun baru pertama kalinya dituntut untuk membuat aplikasi dan harus mempelajari secara mandiri. Dari berbagai media Pak Saefi berupaya untuk mengumpulkan pengetahuan tentang cara membuat aplikasi yang sesuai dengan hasil karyanya. Akhirnya dengan belajar secara otodidak melalui tutorial di Youtube, dalam waktu yang terbilang singkat Pak Saefi berhasil mengembangkan hasil karya alat tonalitasnya, yang semula menggunakan kertas menjadi alat peraga dalam bentuk aplikasi berbasis android. Prinsip cara kerja alat ini adalah menyesuaikan nada dalam satu oktaf, ketika nada dasar diubah maka nada lain dalam satu oktaf akan langsung menyesuaikan.

Salah satu kendala yang harus dihadapi Pak Saefi adalah dalam hal koordinasi dan komunikasi dengan pihak penyelenggara lomba di tingkat Nasional. Sebagai peserta perwakilan daerah, dirinya harus proaktif untuk menggali berbagai informasi terkait pelaksanaan lomba maupun dalam rangka menjalin komunikasi dan koordinasi dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap maupun Dinas P dan K Provinsi Jawa Tengah serta dengan pihak penyelenggara di tingkat pusat. Berkat adanya media komunikasi *online* seperti aplikasi *whatsapp* di *handphone* dan melalui *email*, kendala dalam hal komunikasi dan koordinasi tersebut bisa teratasi, bahkan dapat terjalin dengan lancar. Tantangan lainnya adalah peserta lain yang merupakan perwakilan dari masing-masing Provinsi. Dalam pandangannya hasil karya masing-masing peserta juga bagus-bagus. Tetapi bagi Pak Saefi mereka bukan sebagai pesaing dan menjadi ancaman, namun sebagai sesama rekan guru untuk bertukar ilmu dan saling menginspirasi.

Dinamika sebagai Kepala Sekolah

Pak Saefi ditugaskan sebagai Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kawunganten pada bulan Agustus 2018 yang lalu. Tantangan yang pertama dihadapi adalah kendala dalam hal IT, seperti siswa, tenaga pendidik dan kependidikan yang belum melek IT serta akses internet yang belum memadai. Menghadapi hal itu, Pak Saefi sebagai Kepala Sekolah merasa terpanggil untuk berupaya mengatasi kendala yang ada. Terbiasa berinovasi untuk mengatasi permasalahan di lapangan, Pak Saefi menemukan cara untuk meningkatkan kapasitas internet ke jaringan optik, yaitu dengan adanya mikrotik dimana satu guru memiliki satu akun. Hal itu diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan dengan mengakses bahan ajar atau mencari sumber informasi dari internet. Siswa juga diizinkan menggunakan internet/*handphone* dengan syarat harus memiliki Surat Izin menggunakan internet/*handphone*, yang digunakan untuk dan selama proses pembelajaran berlangsung. Bagi siswa yang tidak memiliki izin maka *handphone* harus ditiptkan di ruang Bimbingan Konseling.

Program kerja ke depan yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 1 Kawunganten





Pria yang memiliki semboyan “apa yang saya kerjakan saya tulis, dan apa yang saya tulis saya kerjakan” ini menyampaikan bahwa pembelajaran harus dilakukan sepanjang hayat. Pak Saefi ingin tetap mengabdikan diri dengan ilmu yang dimiliki kepada masyarakat meskipun kelak telah purna tugas sebagai PNS. Kepada rekan Guru Pak Saefi mengajak untuk selalu bekerja bersama-sama sama dan bersama-sama dalam bekerja, dan kepada siswa beliau mengajarkan untuk terus sama-sama belajar dan belajar bersama-sama.

berdasarkan 8 standar pendidikan yang ada diantaranya adalah melakukan program peningkatan kompetensi guru, dengan melakukan IHT tiap semester. Hal ini bertujuan agar guru memiliki pengetahuan baru dan terus mengasah wawasannya sehingga mampu meningkatkan kualitas ajarnya. Program kedua adalah dengan melaksanakan e-raport yang efektif dan efisien. Program kerja yang ketiga adalah bank sampah dengan menyediakan kotak-kotak sampah sesuai dengan kategorinya untuk meningkatkan kesadaran baik guru, tenaga kependidikan, siswa dan warga masyarakat di sekitar SMPN 1 Kawunganten akan pentingnya lingkungan yang bersih, disamping itu sebagai upaya untuk mengurangi limbah dan meminimalisir terjadinya pencemaran/polusi.

Hampir 30 tahun menjadi guru, menurut pengamatan Pak Saefi masalah yang terjadi di dunia pendidikan saat ini terbagi menjadi dua hal, pertama masalah Sumber Daya Manusia dimana kompetensi guru yang tidak merata. Misalnya dalam satu sekolah ada guru yang telah berkali-kali diberangkatkan untuk mengikuti diklat, pelatihan, dan semacamnya. Namun ada juga guru yang sama sekali belum pernah mengikuti kegiatan sejenis. Yang kedua adalah masalah regulasi, dimana seharusnya penilaian dilakukan

berdasarkan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Namun sayangnya menurut Pak Saefi sejauh ini penilaian hanya di dasarkan terhadap pengetahuan, dan mengesampingkan aspek keterampilan serta aspek sikap yang sebenarnya tidak kalah penting dibandingkan dengan aspek pengetahuan.

Sebagai seorang kepala sekolah yang merupakan *top manager* di SMP Negeri 1 Kawunganten, Pak Saefi selalu memberikan motivasi kepada rekan-rekan guru untuk terus berkarya dan berinovasi serta mengembangkan diri. Selain itu juga dirinya selalu menekankan kepada para guru untuk selalu menerapkan prinsip *POAC* yaitu *Planning, Organizing, Actuating* dan *Controlling* dalam setiap kegiatan baik pembelajaran maupun non-pembelajaran.

Memanfaatkan kecanggihan teknologi *whatsapp*, merupakan salah satu upaya Pak Saefi untuk menjalin komunikasi dan memberikan motivasi serta informasi dengan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Kawunganten. Bahkan melalui grup *whatsapp* juga Pak Saefi menjalin komunikasi dengan paguyuban wali murid untuk memantau perkembangan siswa. Menurutnya masalah kenakalan remaja khususnya di lingkungan SMPN 1 Kawunganten, disebabkan oleh pergaulan atau pengaruh teman sebaya. Hampir sebagian besar kejadian kenakalan remaja disebabkan karena pengaruh teman misalnya karena bergaul dengan orang yang usianya lebih dewasa dan non-pelajar, mengingat lingkungan SMPN 1 Kawunganten letaknya berdekatan dengan SMK, Pasar, dan terminal. Faktor pergaulan sangat berpengaruh terhadap pola sikap dan pemikiran anak. Selain kenakalan remaja, minat baca yang rendah juga menjadi kekhawatiran sendiri bagi orang tua. Untuk itu Pak Saefi sebagai Kepala Sekolah selalu menekankan kepada guru-guru untuk melakukan pembelajaran yang menstimulus siswa untuk aktif membaca dan mencari tahu, misalnya ketika guru mengajarkan tentang suatu materi, maka siswa diminta untuk mencari tahu secara mandiri dan menganalisis, kemudian hasil tersebut baru dievaluasi dan ditindaklanjuti oleh guru.

Pria yang memiliki semboyan “apa yang saya kerjakan saya tulis, dan apa yang saya tulis saya kerjakan” ini menyampaikan bahwa pembelajaran harus dilakukan sepanjang hayat. Pak Saefi ingin tetap mengabdikan diri dengan ilmu yang dimiliki kepada masyarakat meskipun kelak telah purna tugas sebagai PNS. Kepada rekan Guru Pak Saefi mengajak untuk selalu bekerja bersama-sama sama dan bersama-sama dalam bekerja, dan kepada siswa beliau mengajarkan untuk terus sama-sama belajar dan belajar bersama-sama.

Family Time

Suami dari Siti Mahmuroh, AM.Keb dan ayah dari tiga anak ini, selalu meluangkan waktu bagi keluarga di sela-sela aktivitas padatnya, dengan menjadikan hari Sabtu malam dan hari Minggu sebagai waktu khusus untuk keluarga. Setiap kali ada kesempatan yang memungkinkan, Pak Saefi mengajak keluarga ke luar kota untuk *refreshing* ataupun keperluan yang lainnya.

RESOLUSI AKHIR TAHUN

Oleh : Fitri Siswi P, S.Psi.

Setiap mendekati tahun baru, kita akan sering mendengarkan orang-orang menyebut kata Resolusi. Mungkin kita merupakan salah satu dari sebagian besar orang yang membuat resolusi saat tahun baru akan tiba. Dalam wikipedia, Resolusi Tahun Baru adalah tradisi sekuler yang umumnya berlaku di Dunia Barat, tetapi juga bisa ditemukan di seluruh dunia. Menurut tradisi ini, seseorang akan berjanji untuk melakukan tindakan perbaikan diri yang akan dimulai pada Hari Tahun Baru. Resolusi terbentuk dari banyaknya keinginan dan harapan pada diri seseorang yang kemudian disusun sebagai suatu janji untuk memotivasi diri sendiri menjadi lebih baik di tahun yang baru dan hari-hari selanjutnya.

Resolusi biasanya dituangkan kedalam tulisan-tulisan, misalnya "saya ingin hidup sehat di tahun ini" atau "saya ingin diet agar memiliki badan yang ideal"... "Jika Tuhan mengizinkan, semoga ditahun ini saya bisa memiliki sebuah mobil agar tidak lagi kepanasan atau kehujanan". Masih banyak macam janji resolusi dan dari beberapa contoh tersebut, meskipun terlihat hanya sederet kalimat namun memiliki konsekuensi yang besar untuk bisa mewujudkannya. Si pemilik janji harus bisa konsisten dalam menjalaninya sehingga pada tahun tersebut janjinya bisa terealisasi.

Pada kenyataannya lebih banyak yang gagal untuk mewujudkan janjinya dibanding yang sukses. Hal tersebut disebabkan karena kita tidak konsisten dalam mewujudkan harapan dan janji kita. Biasanya pada saat awal orang akan bersemangat, misalnya pada orang yang berjanji akan menjalankan diet agar memperoleh tubuh yang ideal, ia mampu menahan diri pada awalnya dan hanya makan makanan yang sehat dengan porsi yang tidak berlebih. Namun pada kondisi tertentu menurunkan berat badan tidaklah semudah yang di bayangkan, benar-benar harus ada niat yang kuat yang berasal dari diri sendiri. Ia harus bisa menahan diri ketika di ruang kerjanya banyak makanan kecil atau juga saat malam hari ketika menonton tv dirumah akan terasa lengkap jika ditemani cemilan dan minuman hangat...sangat menggoda bukan.....;-)

Berkaitan dengan resolusi, Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini dituntut untuk bisa menjadi pegawai yang professional dan memiliki kompetensi yang baik. Menerapkan resolusi tahun baru akan menjadi bermanfaat apabila didukung dengan keinginan yang kuat dari dalam diri bukan karena mengikuti tren saja. Meskipun tidak bersifat wajib, bagi sebagian ASN resolusi dapat dijadikan motivasi untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi sehingga masyarakat dapat terlayani dengan maksimal.

Sangatlah baik jika kita memiliki janji untuk memotivasi diri sendiri agar menjadi lebih baik. Ada beberapa tips yang mungkin bisa diaplikasikan pada diri

Berkaitan dengan resolusi, Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini dituntut untuk bisa menjadi pegawai yang professional dan memiliki kompetensi yang baik. Menerapkan resolusi tahun baru akan menjadi bermanfaat apabila didukung dengan keinginan yang kuat dari dalam diri bukan karena mengikuti tren saja.

kita agar resolusi tahun baru kita tidak sepenuhnya gagal. Menurut Asep Irwan dalam Maxmanroe.com, ada 4 tips membuat resolusi tahun baru, yaitu :

1. Self Awareness

Self awareness dalam definisi yang lebih luas adalah kemampuan seorang manusia untuk mampu mengenal dirinya sendiri dari segala kemampuan dan kekurangannya secara menyeluruh. Mereka yang mampu mengenal dirinya akan selalu mendasari resolusinya berdasarkan batas kemampuan dirinya. orang yang membuat resolusi tahun baru berdasarkan *self awareness* adalah mereka yang telah sadar diri dan akan membuat poin-poin resolusi yang mencerminkan kemampuannya. Mereka tidak akan memaksakan diri untuk menuliskan poin resolusi yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Dengan hal ini maka resolusi pun berpeluang untuk bisa diwujudkan selama satu tahun tersebut.

2. Self Regulation

Self regulation atau *self control* dapat diartikan sebagai pengendalian diri. Yang termasuk dalam pengendalian diri adalah pengendalian dalam mengelola amarah atau emosi pada berbagai kondisi. Memang tidak mudah untuk bisa menjalankan kontrol diri (*self regulations*) ini, terlebih pada orang yang memiliki ambisi dan emosi besar. Biasanya orang yang demikian akan cenderung menuliskan resolusi yang tinggi dan berlebihan, sehingga mereka jarang ada yang bisa merealisasikan seluruh resolusi yang dibuatnya tersebut.

3. Self Motivations

Untuk menciptakan resolusi Anda harus memiliki pandangan jauh ke depan atas apa yang ingin Anda capai. Dibutuhkan kesadaran untuk memotivasi diri karena motivasi merupakan sebuah faktor yang penting bagi terwujudnya resolusi tahun baru sebab dalam motivasi tersebut mengandung faktor pengali sebuah kesuksesan. Kerja keras yang kita lakukan akan selalu mendapatkan bernilai dua hingga tiga kali lipat jika Anda mampu menambahkannya dengan motivasi yang kuat. Dan akan lebih baik lagi jika kita juga bisa memotivasi orang-orang disekitar kita, seperti rekan kerja atau keluarga.

4. Self Recognition

Terapkan *self recognition*, yaitu kemampuan seseorang untuk menghargai dan mensyukuri apa yang ada pada diri kita dan apa yang kita miliki. Dengan adanya kemampuan ini seseorang akan mampu menempatkan diri pada resolusi yang dibuatnya dan juga lebih mudah diwujudkan. Namun sebaliknya jika Anda tidak bisa menerapkan self recognition umumnya seseorang akan gagal dalam memperjuangkan segala resolusi yang telah dibuat.



1. Apakah PNS wanita yang akan melahirkan anak keempat masih mempunyai hak cuti melahirkan?

Jawab :

Belum tentu. Dalam Pasal 325 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, hak cuti melahirkan diberikan untuk kelahiran anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga saat PNS wanita diangkat sebagai PNS. Dengan demikian jika pada saat diangkat menjadi CPNS sudah memiliki 1 (satu) orang anak, maka pada saat kelahiran anaknya yang keempat, PNS wanita tersebut masih berhak atas cuti melahirkan. Akan tetapi jika pada saat diangkat sebagai CPNS belum memiliki anak, maka untuk kelahiran anak keempat PNS tersebut sudah tidak berhak mengajukan cuti melahirkan, namun dapat mengajukan cuti besar untuk keperluan melahirkan yang lamanya cuti besar sama dengan jangka waktu cuti melahirkan (3 bulan).

2. Bagaimanakah penilaian prestasi kerja PNS pada akhir tahun jika pada pertengahan tahun (bulan Juni) dia mengikuti tugas belajar?

Jawab :

Pada aspek SKP penilaian dilakukan dengan cara menjumlahkan nilai capaian SKP (bulan Januari sampai dengan bulan Juni) dengan nilai prestasi akademik, baru dibagi 2. Pada aspek perilaku kerja penilaian dapat dilakukan dengan meminta bahan-bahan penilaian dari pihak perguruan tinggi tempat PNS melaksanakan tugas belajar.

3. Saya seorang PNS jabatan perawat. Apabila saya ditugaskan untuk menjadi petugas kesehatan haji (TKHI), apakah selama menjalankan tugas di Saudi Arabia saya tetap menerima tunjangan fungsional saya?

Jawab :

Ya, tetap menerima.

4. Apakah jika PNS ditugaskan sebagai Panitia Penyelenggara Haji Indonesia (PPHI) maka yang bersangkutan harus mengajukan cuti besar seperti halnya PNS yang akan melaksanakan ibadah haji?

Jawab :

Tidak perlu. Karena yang bersangkutan sudah mendapatkan surat tugas sebagai PPHI.

5. Jika seorang PNS (non guru) sudah mengambil cuti untuk menjalankan ibadah umroh pada awal tahun, apakah dia masih berhak mengambil cuti tahunan pada tahun berjalan (tahun yang sama)?

Jawab :

Untuk melaksanakan ibadah umroh ada 2 (dua) jenis cuti yang dapat dipergunakan, yaitu :

a. Cuti tahunan

Apabila PNS masih memiliki hak cuti tahunan yang cukup untuk melaksanakan ibadah umroh, maka PNS dapat mempergunakan cuti tahunan untuk kepentingannya itu. Dengan demikian apabila setelah PNS melaksanakan ibadah umroh masih memiliki hak cuti tahunan, maka PNS tersebut masih dapat mengajukan cuti tahunan sebanyak sisa cuti tahunan yang belum diambil.

b. Cuti besar

Jika PNS mempergunakan hak cuti besar untuk

keperluan melaksanakan ibadah umroh, maka PNS tersebut tidak dapat mempergunakan hak cuti tahunan yang belum diambil pada tahun berjalan. Terkecuali apabila PNS tersebut masih memiliki sisa cuti tahunan pada tahun sebelumnya yang belum diambil, maka PNS dapat mempergunakan hak cuti tahunan yang belum dipergunakan tersebut.

6. Saya PNS golongan II/d sedang melanjutkan pendidikan jenjang S1 dengan izin belajar (memasuki tahun ketiga). Apabila saya tidak dapat menyelesaikan kuliah tepat pada waktunya (pada tahun kelima), apakah saya harus memperpanjang/mengajukan Surat Izin Belajar kembali? Mohon penjelasannya!

Jawab :

Tidak perlu. Dalam Peraturan Bupati Cilacap Nomor 97 Tahun 2013 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap antara lain dijelaskan bahwa PNS yang harus mengajukan perpanjangan apabila tidak dapat menyelesaikan pendidikan sesuai dengan ketentuan jangka waktu Pendidikan, adalah PNS yang melanjutkan pendidikan dengan tugas belajar.

7. Mohon penjelasannya apabila pada tahun 2016 saya tidak mengambil seluruh hak cuti tahunan saya, benarkah hak cuti tahunan yang tidak ambil tersebut akan hangus? Adakah dasar hukumnya yang mengatur tentang hal tersebut?

Jawab :

Dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti PNS antara lain dijelaskan bahwa hak atas cuti tahunan yang tidak digunakan 2 (dua) tahun atau lebih berturut-turut, dapat digunakan dalam tahun berikutnya untuk paling lama 24 (dua puluh empat) hari kerja termasuk hak atas cuti tahunan dalam tahun berjalan.

8. Saya PNS golongan II/d dan sudah selesai menyelesaikan kuliah S1 di fakultas ekonomi. Dikarenakan sesuatu dan lain hal saya belum mengurus izin belajar hingga kuliah saya selesai. Apabila demikian halnya apakah saya masih ada kesempatan untuk memperoleh izin belajar? Jika tidak bisa bagaimanakah solusinya agar ijazah S1 saya dapat dipergunakan untuk kepentingan kepegawaian (diakui)?

Jawab :

Berdasarkan Surat Edaran Menpan dan RB nomor : SE/04/M.PAN/2013 tanggal 21 Maret 2013 dan Peraturan Bupati Cilacap nomor 97 Tahun 2013 tentang pedoman pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap dinyatakan bahwa apabila PNS akan melanjutkan sekolah ke jenjang lebih tinggi harus mendapatkan ijin dari pejabat yang berwenang. Dengan demikian mengingat ijazah S1 Ekonomi Saudara diperoleh tanpa ijin dari pejabat yang berwenang (Bupati) maka secara kedinasan ijazah S1 tersebut tidak sah dan tidak dapat digunakan dalam kepentingan kepegawaian. Sehubungan dengan hal tersebut kami sarankan Saudara mengajukan izin belajar untuk melanjutkan pendidikan S1 lagi pada program studi/jurusan yang sesuai dengan bidang tugas Saudara

MENGENAL LEBIH DEKAT JABATAN FUNGSIONAL ANALIS KEUANGAN PUSAT DAN DAERAH

Oleh : Irma Dwi Pusporini, SE, M. Si dan Endang Prakoso Wibowo, SE, MM

Manfaat pengimplementasian AKPD bagi organisasi antara lain untuk meningkatkan kualitas penyusunan kebijakan pusat dan daerah, memperbaiki pengelolaan keuangan daerah yang tantangannya semakin kompleks serta meningkatkan kinerja unit pengelola keuangan daerah karena tugas analisis kebijakan dapat dilakukan oleh pejabat AKPD secara optimal.

Jabatan fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah (AKPD) merupakan jabatan fungsional yang relatif baru dan belum dikenal luas oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Jabatan AKPD termasuk ke dalam rumpun jabatan akuntan dan anggaran. Berdasarkan Permenpan RB Nomor 42 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah, jabatan fungsional AKPD adalah jabatan fungsional keahlian yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan analisis Keuangan Pusat dan Daerah dalam lingkungan Instansi Pusat dan Daerah. Instansi Pembina Jabatan Fungsional AKPD adalah Kementerian Keuangan.

Manfaat pengimplementasian AKPD bagi organisasi antara lain untuk meningkatkan kualitas penyusunan kebijakan pusat dan daerah, memperbaiki pengelolaan keuangan daerah yang tantangannya semakin kompleks serta meningkatkan kinerja unit pengelola keuangan daerah karena tugas analisis kebijakan dapat dilakukan oleh pejabat AKPD secara optimal. Sedangkan bagi individu antara lain memberikan alternatif pengembangan karir PNS agar tidak fokus pada jalur karir di jabatan struktural, memungkinkan untuk mendapatkan kenaikan pangkat lebih cepat dari kenaikan pangkat reguler, memungkinkan promosi diagonal ke struktural, dan memperpanjang batas usia pensiun bagi jenjang tertentu.

Uraian kegiatan jabatan fungsional AKPD terdiri dari 57 tugas pokok dan 7 tugas tambahan sebagaimana ditetapkan dalam Permenpan dan RB Nomor 42 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional AKPD dan Peraturan Bersama

Menteri Keuangan RI dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 74/PMK.07/2015 dan Nomor 17 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Permenpan dan RB Nomor 42 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional AKPD. Secara ringkas tugas pokok AKPD yaitu melakukan inventarisasi dan identifikasi data, mengolah dan menganalisa data, memberikan rekomendasi dan advokasi, serta menyusun konsep dan desain tentang Pendapatan Daerah, belanja daerah, dana transfer ke daerah dan dana desa, pembiayaan daerah, laporan keuangan daerah, rancangan APBD dan perubahan APBD, dana dekonsentrasi dan tugas pembantuan, serta informasi dan keuangan daerah. Selain tugas pokok, AKPD juga dapat mengerjakan tugas tambahan yaitu membuat modul bahan ajar diklat analisis keuangan pusat dan daerah, membuat karya tulis ilmiah di bidang analisis keuangan pusat dan daerah, membuat model kebijakan sebagai bahan diklat analisis keuangan pusat dan daerah, membuat alat bantu diklat analisis keuangan pusat dan daerah, mengembangkan buku pedoman tentang analisis keuangan pusat dan daerah, dan menyusun/mengembangkan juklak/juknis di bidang analisis keuangan pusat dan daerah.

Analisis Keuangan Pusat dan Daerah dibedakan dalam jenjang AKPD Ahli Pertama (Golongan III/a dan III/b), AKPD Ahli Muda (Gol III/c dan III/d), AKPD Ahli Madya (Gol IV/a, IV/b, dan IV/c), serta AKPD Ahli Utama (Gol IV/d dan IV/e). Sebagaimana jabatan fungsional yang lainnya, pemangku jabatan fungsional AKPD juga berhak menerima tunjangan jabatan yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2017 tentang Tunjangan Jabatan Analis Keuangan Pusat dan Daerah.

Jenjang jabatan, Golongan/Ruang, Angka Kredit, Tunjangan Jabatan dan Batas Usia Pensiun Jabatan AKPD

Kategori	Jenjang Jabatan	Golongan/ Ruang	Angka Kredit	Jumlah Minimal	Tunjangan	Batas Usia Pensiun
				Angka kredit/ Tahun	(Rp)	
Keahlian	Ahli Pertama	III/a	50	12,5	540.000	58 th
		III/b	50	12,5		
	Ahli Muda	III/c	100	25	960.000	58 th
		III/d	100	25		
	Ahli Madya	IV/a	150	37,5	1.260.000	60 th
		IV/b	150	37,5		
		IV/c	150	37,5		
	Ahli Utama	IV/d	200	50	1.500.000	65 th
		IV/e	200	50		

Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional AKPD terdiri dari pengangkatan pertama melalui pengadaan CPNS dan pengangkatan perpindahan dari jabatan lain.

- Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional AKPD diharuskan memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. berijazah paling rendah Sarjana (S-1)/ Diploma IV bidang ekonomi/ keuangan/ hukum/ administrasi atau bidang lain yang ditentukan oleh instansi Pembina.
 - b. pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang III/a;
 - c. telah mengikuti dan lulus pelatihan fungsional untuk Analis Keuangan Pusat dan Daerah; dan
 - d. nilai kinerja paling kurang bernilai baik dalam 1(satu) tahun terakhir.
- Pengangkatan Perpindahan dari Jabatan Lain diwajibkan memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. tersedia lowongan formasi untuk jabatan Analis Keuangan Pusat dan Daerah;
 - b. berijazah paling rendah Sarjana (S-1)/Diploma IV bidang ekonomi/keuangan/hukum/administrasi atau bidang lain yang ditentukan oleh Instansi Pembina;
 - c. pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang III/a;
 - d. telah mengikuti dan lulus pelatihan fungsional untuk Analis Keuangan Pusat dan Daerah;
 - e. mengikuti dan lulus uji kompetensi;
 - f. memiliki pengalaman di bidang analisis keuangan pusat dan daerah paling kurang 2 th;
 - g. nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 th terakhir; dan
 - h. usia paling tinggi 53 tahun untuk menduduki AKPD Ahli Pertama dan Ahli Muda; dan 55 tahun untuk menduduki AKPD Ahli Madya dan Ahli Utama;

Berdasarkan Permenpan RB Nomor 26 Tahun 2016 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional melalui Penyesuaian/Inpassing, maka Kementerian Keuangan juga membuka kesempatan pengangkatan Jabatan Fungsional AKPD melalui Penyesuaian/Inpassing sampai bulan Desember 2021. Sesuai dengan PMK No 201 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyesuaian (*Inpassing*) Jabatan Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah, dengan persyaratan sebagai berikut :

1. Berijazah paling rendah Sarjana S1 atau Diploma IV (D-IV);
2. Pangkat paling rendah Penata Muda golongan ruang III/a;
3. Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang keuangan pusat dan daerah secara kumulatif paling kurang 2 (dua) tahun;
4. Mengikuti dan lulus uji kompetensi *inpassing* di bidang analisis keuangan pusat dan daerah;
5. Nilai kinerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
6. Memiliki usia paling tinggi 55 tahun untuk jabatan fungsional AKPD Ahli Pertama dan Ahli Muda, dan 57 tahun untuk jabatan fungsional AKPD Ahli Madya dan Ahli Utama;

Jabatan fungsional AKPD dapat diberikan/ dipangku oleh PNS yang memiliki pendidikan khusus, keahlian, dan kompetensi di bidang analisis keuangan pusat dan daerah. Saat ini pemerintah menerapkan konsep penataan struktur organisasi yang lebih sederhana tetapi kaya fungsi, maka pilihan untuk menjadi pejabat fungsional sangat tepat untuk mendukung program pemerintah.

7. Tidak sedang menjalani / dijatuhi hukuman disiplin;
8. Tidak sedang menjalankan tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan pada masa *Inpassing*; dan
9. Tidak sedang menjalankan cuti diluar tanggungan Negara pada masa *Inpassing*.

Untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme, pemangku jabatan AKPD harus mengikuti kegiatan pendidikan dan/pelatihan antara lain melalui pendidikan formal, pelatihan fungsional, pelatihan teknis, dan pengembangan kompetensi lainnya. Pendidikan formal dapat ditempuh melalui pemberian tugas belajar bagi AKPD yang akan menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Pengembangan kompetensi yang sebaiknya dimiliki AKPD meliputi kompetensi teknis, manajerial dan sosio struktural.

Setiap awal tahun, setiap Analis Keuangan Pusat dan Daerah wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai yang akan dilaksanakan dalam 1 tahun berjalan. Penilaian kinerja jafung AKPD diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 96/PMK.07/2015 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah. Sedikit berbeda dengan jabatan fungsional lainnya, pengumpulan angka kredit untuk jafung AKPD diperoleh dari hasil konversi penilaian prestasi kerja dengan mengacu pada Peraturan Bersama Menteri Keuangan RI dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 74/PMK.07/2015 dan Nomor 17 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Permenpan dan RB Nomor 42 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah.

Jabatan fungsional AKPD dapat diberikan/dipangku oleh PNS yang memiliki pendidikan khusus, keahlian, dan kompetensi di bidang analisis keuangan pusat dan daerah. Saat ini pemerintah menerapkan konsep penataan struktur organisasi yang lebih sederhana tetapi kaya fungsi, maka pilihan untuk menjadi pejabat fungsional sangat tepat untuk mendukung program pemerintah. Jumlah pejabat fungsional AKPD di Kabupaten Cilacap baru 2 (dua) orang, masih sangat kurang jika dibandingkan dengan tupoksi AKPD yang sangat kompleks dan kebutuhan Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk mendukung kebijakan pengelolaan keuangan. AKPD dalam hal ini juga bertindak sebagai kepanjangan tangan Pemerintah Pusat dalam hubungan keuangan antara pusat dan daerah. Oleh karena itu Analis Keuangan Pusat dan Daerah dituntut untuk terus mengembangkan kompetensi, kreatif dan inovatif, serta cakap melakukan analisis di bidang keuangan.



AJANG PENCARIAN ASN YANG SMART, EXPERT DAN BER-ATTITUDE

SERBA SERBI SELEKSI CPNS 2018

Hari masih pagi (10/12) namun kompleks GOR Satria Purwokerto sudah ramai di akhir pekan itu. Sejumlah orang berkemeja putih dan celana hitam tampak lalu lalang di area Gedung Serbaguna.

Mereka adalah peserta ujian Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) CPNS 2018. Sebagian dari mereka berjuang untuk menjadi abdi Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Dan hari itu adalah sesi terakhir bagi peserta ujian SKB Pemerintah Kabupaten Cilacap, setelah hari sebelumnya (9/12) dilaksanakan 3 sesi ujian.

Peserta SKB CPNS Pemerintah Kabupaten Cilacap Tahun 2018 didominasi oleh pelamar umum sebanyak 1.404 orang. Lalu posisi kedua adalah formasi khusus *Cumlaude* dan Disabilitas masing-masing 3 orang. Sedangkan untuk formasi dari eks Tenaga Honorer K-II sebanyak 17 orang tidak melalui ujian SKB.

Jumlah tersebut merupakan akumulasi data hasil SKD dengan mekanisme Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) nomor 37 tahun 2018 dan Permenpan RB nomor 61 tahun 2018.

Animo masyarakat terhadap seleksi CPNS tahun ini masih sangat besar. Terbukti dari banyaknya pelamar yang mendaftar. Di Pemerintah Kabupaten Cilacap sendiri pelamar mencapai 9.285 orang dari 678 formasi yang dibutuhkan.



Jumlah alokasi formasi CPNS Pemkab Cilacap Tahun 2018

Salah satunya Saddam Priyono yang mengaku sudah menyiapkan seluruh berkas persyaratan bahkan sebelum ada pengumuman mengenai seleksi CPNS 2018 ini.

“Untuk proses seleksi tahun ini seru, dari awal pas belum dibuka pendaftaran sibus cari berkas-berkas sampai bikin SKCK dan berkas lain tapi ga kepahe.” Cerita pelamar formasi Apoteker asal Wanareja tersebut.

Seperti kita ketahui bahwa seleksi CPNS tahun ini menggunakan SSCN (Sistem Seleksi CPNS Nasional). Seluruh rangkaian proses seleksi menggunakan *online system* dan terintegrasi secara nasional. Mulai dari pendaftaran yang mewajibkan seluruh pelamar untuk melakukan registrasi dan unggah dokumen persyaratan di SSCN, sampai pelaksanaan ujian yang menggunakan CAT (*Computer Assisted Test*).

Sistem *online* tersebut sangat memudahkan pelamar karena – untuk beberapa instansi- tidak perlu mengirimkan berkas, cukup unggah di SSCN. Hal ini juga memudahkan bagi panitia (verifikator) dalam memverifikasi dokumen pelamar. Meski begitu, ada juga pelamar yang mengaku kesulitan saat registrasi maupun unggah

dokumen. Umumnya permasalahan disebabkan karena faktor teknis seperti sinyal atau dari portal SSCN sendiri yang kadang *down*.

Setelah proses verifikasi dokumen, pelamar yang dinyatakan Memenuhi Syarat (MS) selanjutnya mengikuti ujian Seleksi Kompetensi Dasar (SKD). Untuk Pemkab Cilacap SKD dilaksanakan pada tanggal 2-5 November 2018 di GOR Satria Purwokerto. Dari 8.342 orang yang lulus seleksi administrasi, hanya 8.122 orang yang hadir dan mengikuti ujian SKD.



Peserta ujian antri untuk melakukan registrasi dan mengisi daftar hadir sebelum pelaksanaan ujian

Sebelum pelaksanaan, sudah diumumkan tata tertib dan alur saat pelaksanaan ujian SKD. Tapi ternyata di lapangan masih banyak peserta yang mengenai pakaian atau sepatu yang tidak sesuai ketentuan. Antara lain peserta yang tidak membawa atau salah penandatanganan kartu ujian, peserta ujian wanita yang masih memakai perhiasan dan banyak juga peserta yang mengenai pakaian atau sepatu yang tidak sesuai ketentuan. Hal ini tentu merugikan peserta sendiri karena mereka diharuskan menyesuaikan dengan aturan saat itu juga.



Peserta ujian meminjam sepatu kepada Panitia

Materi ujian SKD terdiri dari 3 bagian yaitu Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU) dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP). Untuk lulus SKD, peserta harus memenuhi nilai ambang batas (*Passing Grade*) semua materi SKD.



Passing Grade SKD berdasarkan Permenpan RB No. 37 Tahun 2018

Banyak peserta yang mengaku mengalami kesulitan saat mengerjakan materi TKP. Salah satunya Merti Sulistiani, pelamar formasi Guru BK asal Purbalingga. "Soal SKD untuk TWK dan TIU mudah, tapi TKP yang susah." ujarnya.

Karena terintegrasi secara nasional maka pengolahan datapun harus menunggu seluruh instansi selesai ujian. Terlebih banyaknya peserta yang tidak memenuhi *Passing Grade* menjadikan pengumuman hasil SKD semakin mundur. Seperti yang dialami Etika Nurul yang terpaksa *resign* dari pekerjaannya.

"Karena pengumuman ngga jelas waktunya makanya saya mundur dari pekerjaan padahal saya belum positif diterima. Karena tempat saya

tinggal sangat jauh dari lokasi ujian, yaitu di Papua."

Angka kelulusan SKD tahun ini dinilai sangat rendah karena banyak peserta yang tidak memenuhi *passing grade* dan fenomena tersebut terjadi hampir di seluruh instansi. Untuk Pemkab Cilacap sendiri tingkat kelulusan *passing grade* hanya sebesar 4,6%. Sehingga berpotensi tidak terpenuhinya formasi yang telah ditetapkan.

Untuk itu pemerintah melalui Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menerbitkan Permenpan RB Nomor 61 Tahun 2018 tentang Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/ Formasi PNS dalam Seleksi CPNS Tahun 2018. Dalam Permenpan tersebut diatur mengenai sistem ranking sebagai alternatif kriteria kelulusan SKD.

Terbitnya Permenpan RB tersebut adalah angin segar bagi peserta yang memiliki nilai tinggi tapi tidak memenuhi *passing grade*. Salah satu pelamar yang merasa beruntung adalah Lutfi Cahyadi pelamar formasi Guru Kelas Ahli Pertama.

"Skor TKP saya 142, kurang 1 poin untuk mencapai PG. Tentu dengan hadirnya Permenpan RB 61 ini menguntungkan berbagai pihak termasuk instansi/ sekolah yang terdaftar karena bisa mengisi kekosongan pada instansi-instansi yang vital dan butuh SDM tambahan. Dan untuk peserta pastilah menguntungkan karena mendapat kesempatan kedua untuk lanjut ke SKB dan masih punya peluang #2019jadiASN." Ujar Lutfi berpendapat.

Dengan ditetapkannya peraturan tersebut, pelamar yang lulus SKD dan berhak mengikuti SKB bertambah, dari semula 378 orang menjadi 1.427 orang.

Seluruh proses ujian baik SKD maupun SKB berjalan relatif lancar untuk lokasi ujian di Purwokerto.

"Rangkaian pelaksanaan seleksi CPNS tahun ini sudah baik, terbukti dengan berjalannya proses seleksi yang tertib, lancar dan transparan. Meski ada sedikit kendala di pelaksanaan yaitu ada computer yang *error* dan molornya waktu pelaksanaan tes. Itu semua merupakan hal yang wajar. Selama saya mengikuti seleksi CPNS tidak ada kesulitan tertentu karena sudah sesuai prosedur." Lanjut Lutfi.

"Semua petunjuk tahapan proses seleksi diberikan secara jelas, jadi saya *Alhamdulillah* tidak menemui kesulitan berarti. Terlebih disediakan pusat informasi lewat media sosial *Twitter, Instagram* dan *Whatsapp*, jadi saya sangat terbantu ketika

membutuhkan informasi atau ingin bertanya. Ketika ujian di sesi saya tidak ada gangguan, komputer dan jaringan lancar. Hasilnya juga bisa segera kita ketahui." Timpal peserta lain.



Nilai yang diperoleh tiap peserta ditayangkan secara real time melalui layar monitor yang disediakan panitia

Meski begitu, ada beberapa peserta ujian SKB yang merasa kecewa dan tidak adil dengan soal yang diberikan panitia karena tidak sesuai dengan bidang pendidikan yang dimiliki. Salah satunya Adi Kuntoro, pelamar formasi Guru Seni Budaya.

"70 soal SKB berisikan materi karawitan dan gamelan, tanpa ada soal dari materi lain. Hal ini sangat tidak adil bagi saya yang memiliki *basic* pendidikan seni rupa. Berbeda dengan yang memiliki *basic* pendidikan seni musik, seni tari dan pendidikan karawitan. Mohon evaluasinya karena kami merasa kecewa dan tidak adil." Ujarnya.

Ada satu insiden saat pelaksanaan ujian SKB. Peserta bernama Duwi Widiyaningsih terpaksa dilarikan ke Rumah Sakit karena mengalami pendarahan pada saat mengerjakan soal di ruangan tes. Pelamar formasi Guru Kelas Ahli Pertama ini diketahui sedang hamil 4 bulan anak yang kedua.

Nilai akhir ujian CPNS merupakan integrasi dari nilai SKD yang berbobot 40% dan SKB yang berbobot 60%. Proses seleksi CPNS tahun ini sangat transparan, termasuk diumumkankannya nilai SKD dan SKB. Berbekal nilai-nilai tersebut, para peserta sudah bisa menghitung sendiri berapa nilai yang diraihinya atau saingannya. Bahkan sebelum ada pengumuman resmi mengenai kelulusan sebagai CPNS, sudah banyak peserta yang menanyakan terkait dokumen pemberkasan.

Meski hampir seluruh peserta merasa cukup puas dengan pelaksanaan seleksi CPNS tahun ini, tapi beberapa catatan tetap harus diperhatikan oleh seluruh panitia baik Panselda maupun Panselnas sebagai bahan evaluasi dan perbaikan di masa mendatang. (Eva)



#2019 FORMASI DAN KEBUTUHAN ASN: Riil, Tepat Jumlah dan Tepat Mutu

CILACAP - Dalam rangka perencanaan dan penyusunan kebutuhan pegawai ASN Tahun 2019 sesuai PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK dinyatakan bahwa setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisa Beban Kerja tiap tahunnya, Pemerintah Kabupaten Cilacap melaksanakan Workshop Perencanaan Kebutuhan ASN Tahun 2019 melalui aplikasi e-formasi Menpan RB.

Workshop ini dilaksanakan di Aula Diklat Praja Jalan Jenderal Sudirman Nomor 12 Cilacap dan terbagi menjadi 2 Angkatan. Angkatan pertama dilaksanakan hari Senin, 17 Desember 2018 diikuti oleh pejabat/ pelaksana yang menangani bidang Kepegawaian OPD, RSUD Cilacap, RSUD Majenang dan UPT Puskesmas Se-Kabupaten Cilacap. Sedangkan Angkatan kedua dilaksanakan hari Selasa, 18 Desember 2018 diikuti oleh Dinas P dan K, SMP Negeri Se-Kabupaten Cilacap, Korwil Bidang Pendidikan Dinas P dan K Se-Kabupaten Cilacap dan UPTD Satuan Pendidikan Non Formal.

Acara dibuka oleh Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap yang diwakili oleh Kepala Bidang Diklat BKPPD Kabupaten Cilacap, Edy Supriyono, S.Sos.,M.M. Dalam sambutannya beliau menyampaikan bahwa kondisi kepegawaian yang terjadi di Kabupaten Cilacap masih menyisakan beberapa persoalan seperti Pemerintah Daerah dihadapkan pada jumlah PNS yang pensiun bersamaan dalam jumlah yang besar, sedangkan alokasi formasi yang diberikan tidak sesuai kebutuhan pemerintah daerah. Selain itu, pemanfaatan dan pemberdayaan terhadap pegawai yang kurang optimal, mengakibatkan inefisiensi dalam pemanfaatan potensi pegawai, sehingga perangkat daerah lebih mengedepankan pada penambahan pegawai melalui usulan formasi dari pada pendayagunaan serta optimalisasi pegawai yang sudah ada.

Lebih lanjut, beliau menaruh harapan besar



kepada para Pejabat/Pelaksana yang menangani bidang Kepegawaian untuk dapat mengikuti acara dengan sebaik-baiknya sehingga nantinya dapat tersusun Formasi dan Kebutuhan ASN yang riil, tepat jumlah dan tepat mutu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di Kabupaten Cilacap.

Narasumber dari Bagian Organisasi Setda Cilacap, Kepala Sub Bagian Kelembagaan, Sugiyanti, S.E. dalam paparannya menjelaskan langkah-langkah dalam penyusunan kebutuhan jumlah PNS yaitu dengan cara melihat tugas dan fungsi unit kerja untuk dilakukan analisis jabatan, kemudian menghasilkan informasi jabatan. Setelah menghasilkan informasi jabatan lalu membuat perhitungan beban kerja suatu jabatan sehingga akan menghasilkan suatu perencanaan kebutuhan PNS dalam 1 tahun sampai dengan 5 tahun.

Teknis cara penginputan aplikasi e-formasi dipandu oleh Ardhi Aji Prehantoro, S.Kom. selaku admin e-formasi Menpan RB Kabupaten Cilacap. "Penginputan aplikasi ini gampang banget untuk operator simpeg, gampang", ujarnya. (opi)



BENCHMARKING DIKLATPIM III PPSDM REGIONAL YOGYAKARTA

Membentuk Seorang Pemimpin Yang Memiliki Visi Perubahan

CILACAP- Sebanyak 33 orang peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat III Angkatan III Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Yogyakarta, melakukan Benchmarking di Kabupaten Cilacap. Para peserta diterima oleh Bupati Cilacap di ruang Gadri Pendopo Wijayakusuma Cilacap, Senin (08/10). Dalam penerimaan tersebut Bupati didampingi oleh Kepala OPD yang menjadi lokus pembelajaran bagi peserta Diklatpim, yakni BPBD, BKPPD dan RSU Kabupaten Cilacap.

Kepala PPSDM Regional Yogyakarta, Dr. Ir. Suroyo, Msi mengatakan Diklatpim III dalam konteks Benchmarking merupakan satu kesatuan kurikulum integral, dimana melalui Benchmarking ini, peserta diharapkan bisa mendapatkan rujukan dalam melakukan inovasi dan pembaharuan di instansinya masing-masing.

Peserta Diklatpim III berasal dari Kabupaten Papua Barat, Kabupaten Konawe Utara, Kabupaten Lombok Tengah, Kabupaten Banjar, Brebes, Boyolali dan Kabupaten Meranti. Mereka terbagi dalam tiga kelompok yakni Diponegoro yang melakukan pembelajaran di BPPD Kabupaten Cilacap, Kelompok Ki Hajar Dewantoro di BKPPD dan Kelompok Patimura akan melakukan pembelajaran inovasi di RSU Kabupaten Cilacap.

Bupati Tatto Suwanto Pamuji mengatakan, Pemkab Cilacap saat ini sedang berupaya melaksanakan otonomi daerah. Berbagai upaya terus dilakukan melalui kebijakan yang benar-benar menyentuh dan meningkatkan derajat kesejahteraan masyarakat.



Bupati Tatto Suwanto Pamuji mengatakan, Pemkab Cilacap saat ini sedang berupaya melaksanakan pelaksanaan otonomi daerah. Berbagai upaya terus dilakukan melalui kebijakan yang benar-benar menyentuh dan meningkatkan derajat kesejahteraan masyarakat.

Dalam kegiatan pembangunan periode 2017-2022, Pemkab Cilacap menetapkan visi Cilacap Semakin Sejahtera Secara Merata. Upaya pencapaian visi tersebut dilakukan dengan memperhatikan kebijakan Bangga Mbangun Desa yang telah ditetapkan dengan menitikberatkan pada empat pilar pembangunan yaitu pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan lingkungan sosial budaya. (ipn)



EVALUASI INDEKS PROFESIONALITAS ASN PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP

CILACAP - Bertempat di Aula Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kab. Cilacap, Senin (05/11) Pemerintah Kabupaten Cilacap menyelenggarakan kegiatan evaluasi Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (PIP ASN) yang dihadiri oleh para pejabat struktural pengelola kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Acara evaluasi dibuka oleh Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Drs. Heroe Harjanto, M.M. Beliau didampingi oleh Kepala Bidang Diklat BKPPD Kab. Cilacap Edy Supriyono, S.Sos., M.M.

Dalam sambutannya, Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap mengatakan maksud diselenggarakannya acara ini adalah untuk mengetahui seberapa besar indeks profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Cilacap. *"Harus segera diambil langkah-langkah yang tepat untuk menindaklanjutinya. Apabila nilai Indeks Profesionalitasnya **Sangat Tinggi/ Tinggi** harus dapat dipertahankan, tetapi apabila nilainya **Sedang** ataupun **Rendah** segera lakukan evaluasi untuk memperbaikinya"* ujar beliau.

Lebih lanjut beliau menjelaskan Pemerintah Kabupaten Cilacap sangat berkepentingan untuk mengetahui nilai IP ASN, karena sudah masuk dalam indikator RPJMD Kabupaten Cilacap.

Menghadapi era Industri 4.0, ASN Pemerintah Kabupaten Cilacap dituntut untuk lebih meningkatkan profesionalismenya agar dapat bersaing dengan negara lain. Kemampuan akan teknologi informasi dan penguasaan bahasa asing harus dimiliki oleh PNS apabila peran PNS tidak mau diambil alih oleh robot.

Narasumber dari BKN Jakarta adalah Direktur Jabatan ASN, Dr. Herman, M.Si. Beliau memaparkan



PIP ASN adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kepentingan pengembangan profesionalitas profesi ASN.

Kebijakan PIP ASN. Menurut beliau, PIP ASN adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kepentingan pengembangan profesionalitas profesi ASN.

PIP ASN mempunyai 5 Prinsip yaitu *Coherent, Feasible, Accountable, Replicable, Multi-Dimensional*. Standar Profesionalitas ASN adalah Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin. Bobot untuk kualifikasi adalah 25%, kompetensi 40%, kinerja 30% dan Disiplin 5%. Untuk Pemerintah Kabupaten Cilacap berada dalam kategori **Sedang** dengan Bobot IP ASN **71%** (ipap)



RAKOR BIDANG KEPEGAWAIAN MEMBANGUN BIROKRASI BEBAS KORUPSI

CILACAP - Rapat Koordinasi Kepegawaian yang dilaksanakan di akhir tahun ini dilaksanakan tanggal 9 November 2018 menghadirkan dua narasumber yaitu Widyaiswara Ahli Utama dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Drs. SUTARJO, MM dan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap, Drs. HEROE HARJANTO, MM.

Kedua narasumber mengusung tema Tunas Integritas Dalam Rangka Pencegahan Tipikor dan Kebijakan Membangun SDM Aparatur Untuk Mewujudkan ASN Berkelas Dunia. Menurut Drs. SUTARJO, MM, peran tunas integritas diharapkan dapat menjalankan peran strategis dalam organisasi berupa:

1. Menjadi jembatan masa depan kesuksesan organisasi, mereka menjadi kumpulan orang yang selalu terdepan untuk memastikan tujuan organisasi tercapai.
2. Membangun system integritas, berpartisipasi aktif dalam pembangunan system integritas hingga semua peluang korupsi dan berbagai penyimpangan lainnya dapat ditutupi.
3. Mempengaruhi orang lain, khususnya mitra kerja untuk berintegritas tinggi.

Beberapa fakta disampaikan oleh Drs. SUTARJO, MM tentang Korupsi antara lain:

1. Negara korup harus membayar hutang lebih besar (Depken dan Lafountan, 2006)
2. Harga infrastruktur lebih tinggi di Negara korup (Golden and Picci, 2005)
3. Tingkat korupsi yang tinggi meningkatkan ketimpangan pendapatan dan kemiskinan (Gupta, Davoodi and Alonso-Terme, 2002)
4. Korupsi menurunkan investasi (Paolo Mauro, 1995)



dan karenanya menurunkan pertumbuhan ekonomi

5. Persepsi korupsi memiliki dampak yang kuat dan negative terhadap arus investasi asing (Shang, ADB)
6. Negara-negara yang dianggap memiliki tingkat korupsi yang relative rendah selalu menarik lebih banyak investasi daripada Negara yang rentan korupsi (Campos dan Pradhan, ADB)

Sejalan dengan tunas integritas, Drs. HEROE HARJANTO, MM menyampaikan tantangan yang akan dihadapi oleh para ASN dimasa depan di Era Revolusi Industri 4.0, disampaikan bahwa masih terdapat dua tantangan yang terjadi sekarang, yaitu tantangan internal dan tantangan eksternal. Tantangan internal yaitu masalah kedisiplinan dan kurangnya kompetensi ASN untuk mengerjakan tugas-tugas yang membutuhkan keterampilan tinggi. Sedangkan tantangan eksternal yaitu arus globalisasi yang berjalan begitu cepat dan tuntutan publik terhadap kualitas pelayanan Pemerintah terhadap masyarakat.

Menurut Drs. HEROE HARJANTO, MM, ASN sekarang harus meningkatkan kompetensinya untuk menghadapi tantangan tugas yang tidak mudah untuk semakin baik dalam melayani masyarakat. (annas)



STUDI BANDING BKPSDM KABUPATEN KARAWANG Implementasi Ijin Belajar Online Pemkab Cilacap

CILACAP - Satu lagi pelayanan kepegawaian online yang diimplementasikan Pemerintah Kabupaten Cilacap mendapat apresiasi dari kabupaten lain di Jawa Barat. Setelah sebelumnya BKD Kab. Cilegon yang melakukan kunjungan, kali ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang melakukan studi banding tentang penerapan *ijin belajar online* di Kabupaten Cilacap.

Kunjungan dilaksanakan pada hari Rabu (31/10), diterima langsung oleh Kepala Bidang Diklat BKPPD Kab. Cilacap, Edy Supriyono, S.Sos., M.M. Rombongan BKPSDM Kabupaten Karawang dipimpin oleh Kabid Pengembangan Pegawai ASN, Jajang Jaenudin, S.STP., M.M didampingi Kasubid Mutasi dan Jabatan ASN, Wawan Kusdiawan, M.Kom dan Kasubid Kinerja dan Kompetensi ASN, Marsidik Ari Kustijo, S.Sos beserta 3 orang stafnya.

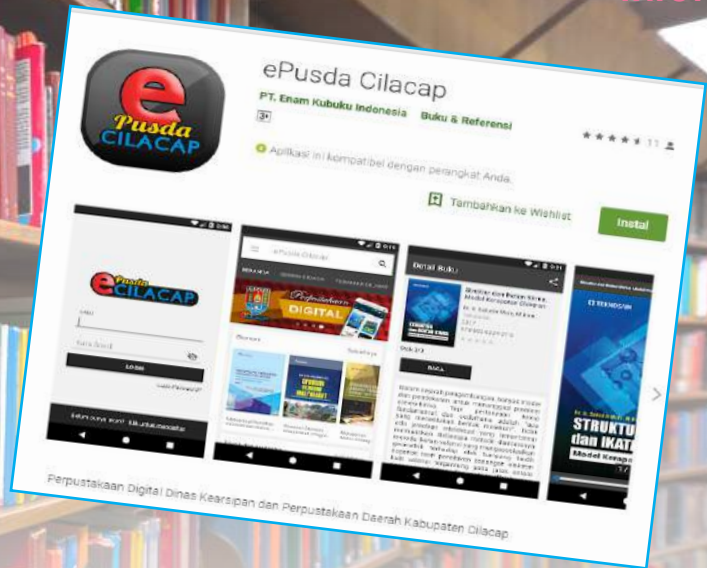
Pimpinan rombongan Jajang jaenudin mengatakan maksud dilaksanakannya studi banding ini adalah untuk mengetahui lebih jauh bagaimana efektifitas, kendala yang dihadapi dan bagaimana

langkah-langkah penerapan aplikasi ijin belajar online di Pemerintah Kabupaten Cilacap. *"BKPSDM Kab. Karawang juga sedang mengembangkan aplikasi yang sama, sehingga perlu "ngangsu kawruh" ke Kabupaten Cilacap"* ujarnya.

Kabid Diklat, Edy Supriyono menjelaskan Aplikasi Ijin Belajar Online merupakan bagian dari Modul e-Ijin yang terdiri dari Ijin Belajar, Ijin Cuti dan Ijin Perceraian. *"Banyak kendala ketika akan menerapkan aplikasi ini, PNS sudah nyaman menggunakan cara lama, otomatis mereka harus menyesuaikan lagi dengan sistem yang baru."* Namun setelah dijelaskan kemudahan-kemudahannya, akhirnya mereka semakin terbiasa".

Kelebihan menggunakan Ijin Belajar Online dibandingkan menggunakan cara konvensional adalah proses input usulan oleh OPD lebih cepat, pemroses usulan (BKPPD) dapat langsung mengetahui dan akan segera memproses usulan tersebut, ketika ada kekurangan persyaratan ataupun ketika usulan sudah selesai diproses, petugas di OPD langsung mendapatkan pemberitahuan dan segera menindaklanjutinya. (ipan)

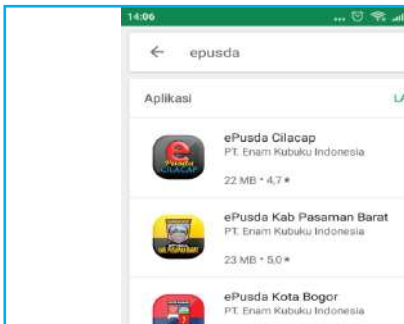




Pengen baca buku koleksi Perpustakaan Cilacap pakai HPmu? emang bisa? Di Jaman Now kaya gini jelas pasti bisa dong gaess. Perpustakaan Cilacap itu sudah berinovasi di bidang teknologi dengan mengeluarkan aplikasi ePusda. Kamu bisa mengakses buku-buku yang ada di Perpustakaan tanpa harus datang. Memang ada dampak negatif, Perpustakaan jadi sepi, tetapi secara pemanfaatan teknologi bisa memudahkan kamu membaca buku. Kamu juga bisa membaca buku kapan saja dan di mana saja dengan lebih mudah melalui HP kesayangan dan pastinya lebih ramah lingkungan karena mendukung gerakan *paperless*.

Yuk coba manfaatkan aplikasi ePusda untuk meningkatkan budaya membaca buku. Caranya mudah banget kok. Ikuti langkah-langkahnya seperti ini ya.

1. Buka Play Store.
2. Ketik "epusda" pada kolom pencarian, Klik "ePusda Cilacap".



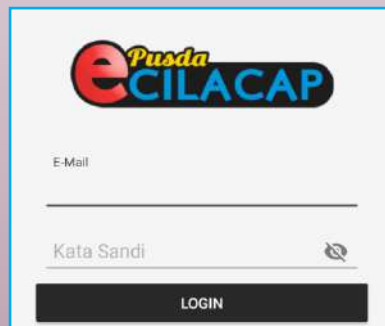
MEMBACA SEMAKIN MUDAH dengan ePusda Cilacap

Oleh : Noviyanto HS, S.Kom.

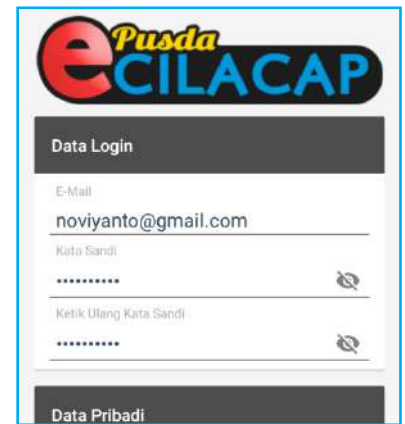
3. klik "INSTAL"



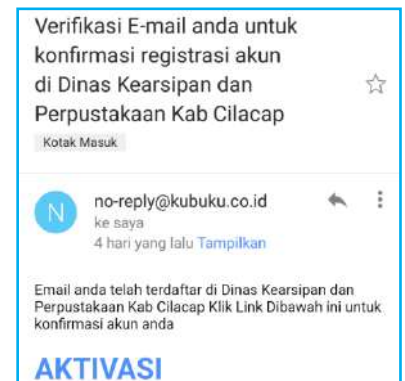
4. Setelah terinstal, buka Aplikasi ePusda, lakukan pendaftaran dengan "Klik untuk mendaftar".



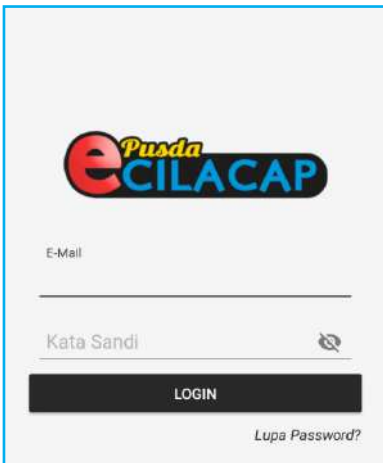
5. Isi form pendaftaran, klik "KIRIM REGISTRASI"



6. Buka email untuk konfirmasi pendaftaran, klik "AKTIVASI". Tunggu sampai admin ePusda memverifikasi pendaftaran kita.



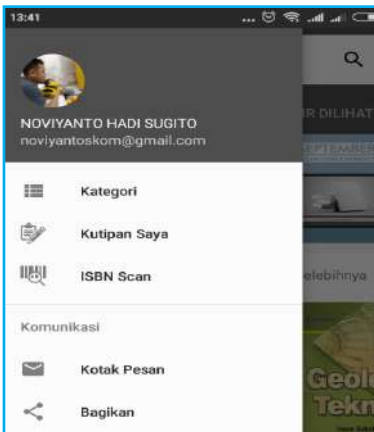
7. Apabila akun kita sudah aktif, login dengan mengisi Email dan Kata Sandi, klik "LOGIN".



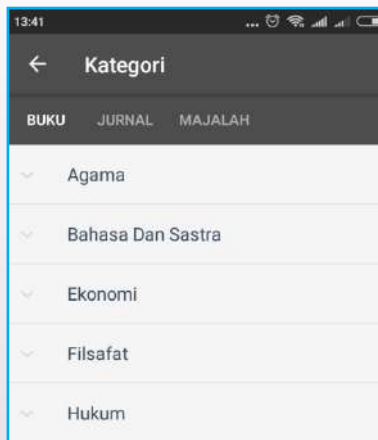
8. Tampilan awal saat pertama masuk terdapat tab beranda, sering dibaca, terakhir dilihat dan terakhir dibaca. Untuk memilih kategori buku yang akan dibaca, klik simbol pada ujung kiri atas.



9. Klik "Kategori"



10. Klik kategori yang dipilih.



11. Klik buku yang akan dibaca.



12. Klik "BACA"



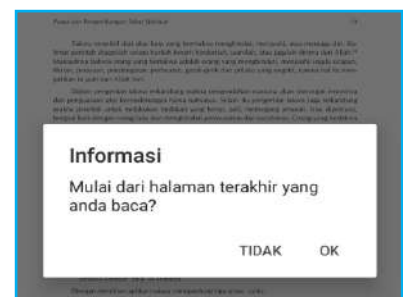
13. Baca buku dengan santai. Geser layar untuk menuju halaman selanjutnya.



14. Untuk melanjutkan membaca buku yang belum terselesaikan, klik tab "TERAKHIR DIBACA", klik buku yang dipilih.



15. Klik "OK"



Gemana gaess? Mudah bukan. Selamat menikmati koleksi buku ePusda Cilacap ya. Semoga minat baca masyarakat bisa meningkat dengan adanya aplikasi ini dan bisa membangun Cilacap menjadi lebih sejahtera.

Mengenal Diabetes Melitus

Oleh: dr. Anggi Apriansyah Purwanto (RSUD Cilacap)

Penyakit Tidak Menular (PTM) sudah menjadi masalah kesehatan masyarakat, baik secara global, regional, nasional dan lokal. Salah satu PTM yang menyita banyak perhatian adalah Diabetes Melitus (DM). Di Indonesia DM merupakan ancaman serius bagi pembangunan kesehatan, karena dapat menimbulkan kebutaan, gagal ginjal, kaki diabetes (gangrene) sehingga harus diamputasi, penyakit jantung dan stroke.

Apakah Diabetes Melitus (DM) itu?

Diabetes melitus merupakan suatu kelompok penyakit metabolik yang ditandai oleh hiperglikemia akibat defek (kerusakan) pada :

1. Kerja insulin (resistensi insulin) di hati (peningkatan produksi glukosa hepatic) dan jaringan perifer (otot dan lemak),
2. Sekresi insulin oleh beta pankreas,
3. Atau keduanya.

Ada 2 klasifikasi DM yang umum terjadi dan diderita orang yaitu ;

1. DM tipe 1 ; destruksi sel β , umumnya diikuti defisiensi insulin absolut dan
2. DM tipe 2 ; bervariasi mulai dari predomnan resistensi insulin dengan defisiensi insulin relatif sampai predomnan defek sekretorik dengan resistensi insulin.

Perbedaannya adalah jika DM tipe 1 karena masalah fungsi organ pankreas tidak dapat menghasilkan insulin. Jadi diabetes tipe ini berkaitan dengan kerusakan atau gangguan fungsi pankreas penghasil insulin. Sebagian besar terjadi pada orang dibawah umur 30 tahun (lebih banyak terjadi pada anak-anak dan remaja). Sedangkan DM tipe 2 karena masalah jumlah insulin yang kurang bukan karena pankreas tidak berfungsi baik. DM tipe 2 merupakan jenis diabetes yang sebagian besar diderita.

Apa Saja Gejalanya?

- Sering merasa haus (POLIDIPSI)
- Sering buang air kecil, terkadang terjadi setiap jam dan disebut (POLIURIA)
- Mudah Lapar (POLIFAGIA)
- Penurunan berat badan yang tidak jelas dan tiba-tiba
- Mudah Lelah dan Mengantuk
- Luka Sulit Sembuh

Apa yang bisa dilakukan untuk mencegah Diabetes Melitus ?

Melakukan aksi CERDIK untuk mencegah penyakit tidak menular khususnya Diabetes Melitus, yaitu dengan melakukan:

- Cek kesehatan secara berkala, misalnya berat badan, lingkar perut, tekanan darah dan kadar gula darah.
- Enyahkan asap rokok.
- Rajin melakukan aktivitas fisik atau berolahraga.
- Diet dengan kalori seimbang.

- Istirahat yang cukup.
- Kelola stres dengan baik.

Mitos dan Fakta Seputar Diabetes Melitus

Mitos Diabetes dapat menular.

Diabetes tidak menular!.Namun, ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan seseorang terkena diabetes. Umumnya disebabkan gaya hidup dan faktor genetik.

Mitos Pasien diabetes dapat merasakan jika gulanya terlalu rendah dan terlalu tinggi.

Faktanya gula darah yang terlalu tinggi kadang bisa dirasakan seperti buang air kecil atau rasa haus berlebihan, begitu juga gula darah rendah dapat dirasakan seperti rasa lapar, keringat dingin, mual atau pusing. Namun, semua itu tidak selalu dirasakan penderita diabetes. Untuk itu penting sekali melakukan pemeriksaan gula darah secara rutin

Mitos Semua Jenis diabetes dapat dicegah

Faktanya tidak semua diabetes dapat dicegah. Diabetes tipe satu merupakan kelainan autoimun sehingga tidak dapat dicegah. Sementara risiko terjadinya diabetes tipe dua dapat berkurang dengan olah raga dan pola makan sehat. Namun ada juga faktor risiko untuk mengidap diabetes tipe dua yang tidak dapat dicegah yakni faktor keturunan

Mitos soal diabetes tipe kering dan basah

Di kalangan masyarakat, ada anggapan yang menyebutkan tentang diabetes tipe kering dan basah. Entah darimana istilah itu berasal, sebenarnya tidak ada istilah tersebut. Kedua istilah itu muncul karena anggapan bahwa pada penderita diabetes, terjadi penurunan berat badan yang drastis (kering) karena gula tidak dapat diubah oleh insulin menjadi energi pada sel tubuh.

Sedangkan istilah diabetes tipe basah muncul karena penderita diabetes sering kali mengalami luka yang sulit sembuh dan bernanah. Jadi, luka dan pembusukan kaki pada penderita diabetes disebabkan oleh kadar gula darah yang terus-menerus tinggi, dan hal ini bisa terjadi pada semua penderita diabetes. Jadi, **tidak ada penggolongan diabetes kering atau dan basah.**

Dari artikel ini,masyarakat diharapkan dapat melakukan pola hidup sehat agar terhindar dari berbagai macam penyakit bukan hanya diabetes tetapi juga penyakit tidak menular lainnya, kemudian untuk para penderita Diabetes selain menjaga pola hidup juga diharapkan kontrol rutin ke fasilitas kesehatan yang tersedia supaya terhindar dari berbagai macam komplikasi.

AYOO HIDUP SEHAT.... UNTUK MASA DEPAN YANG LEBIH BAIK .. !!!!!

Belajar merupakan aktifitas manusia yang sangat vital dibandingkan dengan makhluk yang lain. Belajar merupakan proses dasar dari perkembangan hidup manusia. Dengan belajar, manusia melakukan perubahan-perubahan kualitatif individu sehingga perilakunya berkembang. Semua aktifitas dan prestasi hidup manusia tidak lain adalah hasil dari belajar. Kitapun hidup dan bekerja menurut apa yang telah kita pelajari. Belajar bukan sekedar pengalaman, belajar adalah suatu proses bukan hasil karena belajar berlangsung secara aktif dan integratif dengan mengemukakan berbagai bentuk perbuatan untuk mencapai suatu tujuan.

Belajar sabar meski terbebani, belajar setia meski banyak godaan. Belajar untuk memberi meski tidak seberapa, belajar mengasihi meski disakiti. Belajar tenang meski hati gelisah, belajar percaya meski terasa susah. Belajar senyum meski hati ingin menangis, belajar ikhlas meski terasa berat. Ada semacam kontradiksi dari sisi yang satu dengan sisi yang lain ketika kita belajar untuk menuju ke arah yang lebih baik sebagaimana digambarkan dalam kalimat di atas.

Barangkali kita perlu membuat semacam catatan kecil di hati kita terkait dengan belajar. Jika semua yang kita kehendaki terus kita miliki, darimana kita belajar ikhlas. Jika semua yang kita impikan segera terwujud, darimana kita belajar sabar. Jika setiap do'a kita dikabulkan, bagaimana kita belajar ikhtiar. Seorang yang dekat dengan Tuhan, bukan berarti tidak ada air mata, seorang yang taat pada jalan-Nya bukan berarti tidak ada kekurangan, dan seorang yang tekun berdo'a bukan berarti tidak ada masa-masa sulit.

BELAJAR

Oleh : Khamidun

Dalam agama Islam, kemampuan untuk belajar merupakan sebuah karunia dari Allah SWT yang mampu membedakan manusia dengan makhluk lainnya. Allah menghendaki akal kepada manusia untuk mampu belajar dan menjadi pimpinan di dunia ini. Pendapat yang mengatakan bahwa belajar sebagai aktifitas yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, ternyata bukan berasal dari renungan manusia. Ajaran agama terutama agama Islam sebagai pedoman hidup manusia juga menganjurkan manusia untuk selalu belajar.

“Mencari ilmu (belajar) wajib hukumnya bagi setiap orang islam”, demikian salah satu hadis menyebutkan. Pada kesempatan lain Nabi Muhammad pernah menganjurkan, agar manusia mencari ilmu meski berada di negeri orang (Cina), meski dari mana datangnya. Belajar (mencari ilmu) banyak disebut dalam al Hadis, demikian juga di dalam al Qur'an. “Allah akan mengangkat derajat orang yang berilmu ke derajat yang luhur” (QS Al Mujadilah:11). Dengan belajar manusia dapat mengerti akan dirinya, lingkungannya dan juga Tuhan-nya. Dengan belajar pula manusia mampu menciptakan kreasi unik dan spektakuler. Menarik sekali jikalau kita terus menerus belajar tentang fenomena apapun yang terjadi dalam hiruk pikuk kehidupan.

Belajar bersyukur meski yang kita miliki dirasa kurang cukup, belajar memahami meski tak sehat.



Biarlah Sang Penyelenggara Hidup yang berdaulat sepenuhnya atas hidup kita, karena hanya Dialah yang tahu waktu dan kondisi yang tepat untuk memberikan yang terbaik. Ketika kerja kita tidak dihargai, maka saat itu kita sedang belajar tentang ketulusan. Ketika usaha kita dinilai tidak penting, maka saat itu kita sedang belajar keikhlasan. Ketika hati kita terluka sangat dalam, maka saat itu kita sedang belajar tentang memaafkan dan pengampunan. Ketika kita lelah dan kecewa, maka saat itu kita sedang belajar tentang kesungguhan dan keteguhan. Ketika kita merasa sepi dan sendiri, maka saat itu kita sedang belajar tentang ketanggungan. Ketika kita harus membayar harga yang seharusnya tidak perlu kita tanggung, maka saat itu kita sedang belajar tentang kemurahhatian. Mari kita terus belajar. Belajar fastabiqul khoiroth.

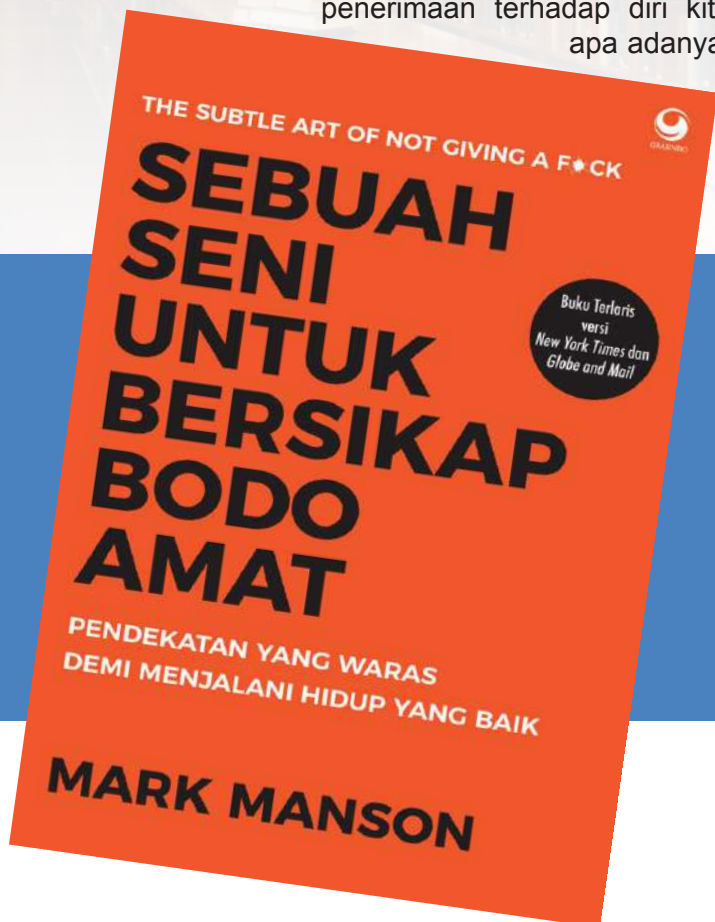
Buku karya Mark Manson ini merupakan salah satu buku terlaris versi New York Times, dan *Globe and Mail*. Pertama kali diterbitkan pada tahun 2016, buku ini telah diterjemahkan dalam berbagai bahasa dan kini telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia untuk pertama kalinya di tahun 2018.

Masuk dalam genre pengembangan diri atau *self improvement*, buku ini sedikit berbeda dengan buku pengembangan diri lain yang berfokus pada upaya-upaya untuk mengeksplorasi baka-bakat terpendam individu untuk mencapai kesuksesan, buku ini justru mengajarkan kita untuk melakukan penerimaan terhadap diri kita apa adanya,

orang lain, merupakan seni yang menuntun kita pada ketenangan dan kesuksesan itu sendiri.

Seni lain yang ditawarkan buku ini yaitu mengolah rasa sakit, trauma dan pengalaman buruk menjadi sesuatu hal yang positif. Karena pengalaman-pengalaman negatif dan peristiwa buruk akan mengajarkan manusia untuk memetik pelajaran yang berharga, dan secara alamiah akan mengontrol diri kita untuk menghindari sumber rasa sakit yang sama.

Pada hakikatnya, ketika kita berhasil menyelesaikan masalah maka kita akan bahagia, sayangnya banyak dari kita memilih cara hidup yang rumit dalam menghadapi masalah yaitu pertama dengan melakukan penyangkalan bahwa memiliki masalah dan memilih untuk menghindarinya, kedua adalah memiliki mentalitas korban, yaitu memilih menyalahkan situasi dan orang lain atas masalah yang dihadapi dibandingkan mencari



Sebuah Seni Untuk Bersikap Bodo Amat Pendekatan Yang Waras Demi Menjalani Hidup Yang Baik

Penulis : Mark Manson

Bahasa : Indonesia

Penerbit : Grasindo

Tahun Terbit : 2018

Tebal Hal : 247

mengolah rasa sakit dan penderitaan yang dialami, dan tidak terganggu dengan kata-kata orang lain.

Terdiri dari sembilan bab, buku ini menuntun kita untuk melihat dari sudut pandang terdekat yaitu diri sendiri. Sebagai manusia seringkali kita menganggap bahwa diri kita sebagai pecundang dan orang lain sebagai pemenang, hal itu menuntun kita untuk berusaha terlalu keras menjadi "lebih bahagia". Faktanya, dengan menerima diri kita sendiri bersama segala kekurangan dan keterbatasan, serta tidak berusaha menjadi

cara untuk menyelesaikan masalah itu sendiri. Hal tersebut disebabkan karena rasa takut, takut untuk gagal, takut untuk memulai, takut dicibir orang lain, dan yang paling sering tidak kita sadari adalah takut berkata tidak karena merasa sungkan.

Kita terbiasa dengan ketakutan-ketakutan "delusional" yang diciptakan oleh pikiran kita sendiri, padahal seandainya sebentar saja kita mau bersikap "bodo amat" atau tidak terlalu peduli pada hal-hal sepele, kita kan berhasil menemukan hal-hal yang jauh lebih positif dan mengarahkan kita pada kesuksesan dan kebahagiaan. (Hesti)

"Ketika anda merasakan kekurangan motivasi dan tidak menemukan inspirasi, lakukanlah sesuatu, apapun itu".

Mark Manson.



MERIT SYSTEM
kualifikasi
kompetensi
kinerja



SELEKSI PENERIMAAN CPNS PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP TAHUN 2018

**Mencari ASN yang
Smart, Expert dan
Ber-Attitude**