

MEDIA
APARATUR

VOL. 12/MAP 08/2016

Informatif dan Terkini

**Menata Organisasi
Perangkat Daerah**

**Inovasi Pelayanan
Rawat Jalan 10 Menit**

P3D

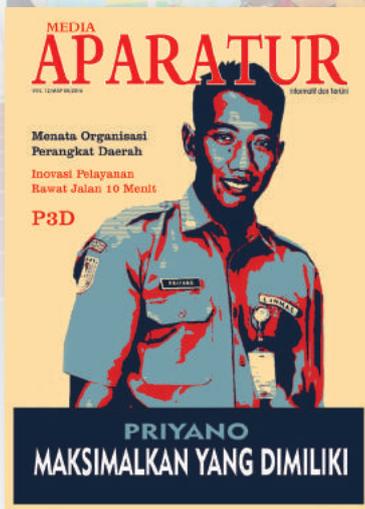


PRIYANO
MAKSIMALKAN YANG DIMILIKI

ISSN 2356-5489



PENGANTAR REDAKSI



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

Assalamualaikum wr. wb.

Alhamdulillah, segala puji kehadiran Allah taala atas segala nikmat dan ijinNya jualah sehingga buletin kepegawaian Media Aparatur edisi 12 dapat hadir di hadapan pembaca sekalian. Pada edisi kali ini, topic utama diisi dengan tulisan mengenai personil, pendanaan, sarana dan prasarana, serta dokumen (P3D) dan Penataan Organisasi Perangkat Daerah, keduanya merupakan konsekuensi dari diberlakukannya peraturan perundang-undangan oleh Pemerintah yang diinstruksikan untuk segera dilaksanakan oleh daerah maksimal akhir tahun 2016 ke depan.

Sebagaimana telah diulas pada edisi bulletin Media Aparatur yang lalu, dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 berakibat adanya pengalihan kewenangan beberapa urusan dari pemerintah daerah kepada pemerintah provinsi dan pemerintah pusat. Hal itu membawa berbagai macam konsekuensi seperti adanya penyerahan P3D dari pemerintah daerah kepada pemerintah provinsi, dari beberapa urusan pemerintahan. Pada topic utama edisi keduabelas bulletin kali ini akan disampaikan penyerahan P3D di Kabupaten Cilacap. Artikel lain pada topik utama membahas tentang Penataan SOTK sebagai konsekuensi dari diterbitkannya PP No. 18 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Tulisan dari Edy Supriyono, S.Sos, MM, Kasubag Kelembagaan pada Bagian Organisasi Setda Cilacap terkait Penataan Organisasi Perangkat Daerah tersebut akan memberikan gambaran kepada pembaca mengenai rencana penyusunan organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Profil kita kali ini adalah PRIYANO, PNS pada Disdikpora Kabupaten Cilacap sekaligus sebagai atlet paralympic yang kerap meraih prestasi dalam event kejuaraan olahraga atletik baik di tingkat nasional maupun internasional. Keterbatasan yang dimiliki justru menjadi spirit baginya untuk berprestasi dan tidak menyerah dengan keadaan. Hal tersebut diharapkan dapat memotivasi pembaca lainnya untuk mau berupaya menggali potensi yang dimiliki. Prestasi lain dari Pemkab Cilacap akan disuguhkan dalam Top 99 Inovasi Pelayanan Publik yang diraih oleh Puskesmas Sampang. Artikel Renungan, mengajak pembaca untuk menjaga grafik keimanan yang meningkat pada bulan Ramadhan agar tidak menurun kembali.

Redaksi masih sangat mengharapkan dukungan dari rekan-rekan PNS pada SKPD lain untuk ikut menyumbangkan artikel/tulisannya, yang dapat disampaikan melalui email redaksi di alamat : redaksi.bkdclp@gmail.com. Kepada rekan-rekan PNS yang telah beratensi mengirimkan artikelnya kami ucapkan terima kasih. Atas segala kekurangan yang ada dalam penyajian bulletin Media Aparatur edisi kali ini redaksi mohon maaf yang sbesar-besarnya. Semoga kita masih dapat dipertemukan pada edisi-edisi mendatang. Aamiin.

Wassalamualaikum wr. wb.

Penanggung Jawab **Drs. HEROE HARJANTO, MM.** Redaktur **TOTO WIDIYANTO, S.Psi.**
Editor **PRANYATA, SE. MULYOTO, S.Sos, M.Si.** Redaktur Pelaksana **KRISTI MARYUNANI, A.KS.**
Layout **IRPAN SETIAWAN, S.Kom.** Fotografer **GATOT FIRMANSYAH, S.Kom.**
Distribusi **SRI AMRIATUN, S.Sos.** Staf Khusus **SUNARTO, S.Sos.** **RINA MEDIASWATI, M.PA.**
ANNAS WAHYU P, MT. **FITRI SISWI PRABAWATI, S.Psi.**

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

DAFTAR ISI

Topik utama

- 6. P3D
- 11. MENATA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Artikel Kepegawaian

- 23. PENSIUN TEWAS BAGI ASN

P3D
Penyerahan Personil, Pendidikan, Sarana dan Prasarana serta Dokumen

1. Urutan penyerahan personil, yaitu urutan penyerahan yang meliputi unsur Personalitas, Papan dan Sarana prasarana serta sarana kelengkapan lainnya.

2. Urutan penyerahan dokumen, yaitu urutan penyerahan yang meliputi unsur Personalitas, Papan dan Sarana prasarana serta sarana kelengkapan lainnya.

3. Urutan penyerahan sarana, yaitu urutan penyerahan yang meliputi kelengkapan Papan dan Sarana prasarana serta sarana kelengkapan lainnya.

Topik utama

MENATA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH
DENGAN SEMANGAT "RIGHTISING" VERSUS "MISKIN STRUKTUR KAYA FUNGSI"

Selanjutnya, dengan semangat "Rightising" versus "Miskin Struktur Kaya Fungsi", maka diperlukan adanya sistem penilaian terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) yang dapat diukur secara objektif dan akurat.

Artikel Kepegawaian

PENSIUN TEWAS
BAGI APARATUR SIPIL NEGARA

Keputusan adalah hal yang sulit bagi setiap orang dan merupakan hal yang penting bagi orang tua. Keputusan ini akan menentukan masa tua, kehidupan sosial, dan kesejahteraan keluarga. Oleh karena itu, keputusan yang diambil harus berdasarkan pertimbangan yang matang.

Motivasi

- 31. COMFORT ZONE
- 34. Konsultasi Sorot
- 35. CILACAP KERJA NYATA, SUKSESKAN BANGGA MBANGUN DESA

44. Warta Infotek

- 45. CARA MEMBUAT BOOTABLE USB WINDOWS TANPA SOFTWARE

Kesehatan

- 48. GIZI BURUK

Profil

- 40. PRIYANO, ATLET PARALYMPIC DARI CILACAP

52. Renungan

54. Resensi

END OF COMFORT ZONE
Comfort Zone

Dalam hal karir, comfort zone menggambarkan seorang pekerja karena tak ada hambatan ataupun risiko. Penilaian zona nyaman biasanya bukan pegawai baru. Mereka sudah lama bekerja, sehingga hubungan dengan dengan pelanggan sudah familiar karena merupakan tugas rutinnya. Sistem yang terapan. Berada di zona ini sangat menyenangkan karena dapat bekerja dengan tenang, tidak stres, segala sesuatunya berjalan dengan rapi dan pekerjaan mudah dijangkau.

CILACAP KERJA NYATA, SUKSESKAN BANGGA MBANGUN DESA

Salah satu tema Peringatan HUT ke-71 Kemerdekaan RI dengan Kabupaten Cilacap Tahun 2016, yang kegiatannya dimulai sejak bulan Agustus 2015, bertepatan dengan tahun KEMERDEKAAN 71. Tema tersebut adalah Kerja Nyata, Perintah Perintah 1001, dan Pembangunan di Wilayah Kabupaten Cilacap Tahun 2016. Salah satu kegiatan yang dilaksanakan adalah kegiatan pelatihan dan pembinaan bagi aparaturnya.

MEN'S DISCUS THROW F46
VICTORY CLUB ONLY

1. Priyono
2. MASHAFAH SHAWAR
3. Dewarta

Salah satu prestasi yang diraih oleh atlet Paralimpiade Indonesia adalah Priyono, atlet Paralimpiade Indonesia kelas F46, yang meraih medali emas di nomor lempar cakram pada Paralimpiade Rio 2016.



Buletin Media Aparatur edisi kali ini menampilkan tentang penyerahan personil, pendanaan, sarana dan prasarana, serta dokumen (P3D) dari Pemerintah Kabupaten/Kota kepada Pemerintah Provinsi/Pusat yang merupakan konsekwensi dari ditariknnya beberapa urusan Pemerintahan dari daerah ke Pusat. Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 berakibat terjadinya beberapa perubahan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di daerah. Penyelenggaraan beberapa sub urusan pada urusan pemerintahan konkuren yang semula diserahkan dan dikelola kabupaten/kota kini diurus oleh Pemerintah Pusat. Diantaranya adalah sub urusan pengelolaan pendidikan menengah; pengelolaan terminal penumpang tipe A dan tipe B; pelaksanaan rehabilitasi di luar kawasan hutan Negara; pelaksanaan perlindungan hutan di hutan lindung dan hutan produksi; pemberdayaan masyarakat di bidang kehutanan; pelaksanaan penyuluhan kehutanan provinsi; pelaksanaan metrologi legal berupa tera, tera ulang dan pengawasan; pengelolaan tenaga penyuluh KB/petugas lapangan KB (PKB/PLKB); pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan; penyelenggaraan penyuluhan perikanan nasional; serta penyediaan dana untuk kelompok masyarakat tidak mampu, pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik belum berkembang, daerah terpencil dan perdesaan.

Dialihkannya pengelolaan pendidikan menengah dari Pemerintah Kabupaten/Kota kepada Pemerintah Provinsi adalah yang paling banyak menimbulkan tanggapan pro maupun kontra dari daerah. Bahkan ada yang mengajukan gugatan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi terkait pengalihan urusan ini. Berbagai pendapat disampaikan menyangkut keberatan mengapa pengelolaan pendidikan menengah dialihkan ke Pemerintah Provinsi. Ada Kabupaten/Kota yang keberatan kalau sarana prasarana pendidikan menengah seperti gedung sekolah ikut dialihkan karena akan mengurangi asset daerah. Ada daerah yang berpandangan bahwa ada berbagai situasi spesifik di tiap daerah yang berkaitan dengan pendidikan mulai dari karakteristik masyarakatnya seperti adat dan budaya, karakteristik geografis, dan alam. Kondisi yang sangat dipahami oleh pemerintah daerah masing-masing sehingga persoalan-persoalan di bidang pendidikan menengah yang muncul terkait kekhususan

Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 berakibat terjadinya beberapa perubahan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di daerah. Penyelenggaraan beberapa sub urusan pada urusan pemerintahan konkuren yang semula diserahkan dan dikelola kabupaten/kota kini diurus oleh Pemerintah Pusat.



tersebut dapat diantisipasi atau diselesaikan dengan segera oleh daerah. Ada kekhawatiran jika pengelolaan pendidikan menengah kemudian ada pada Pemerintah Provinsi akan menjauhkan rentang kendali dan menjadi kendala untuk dapat segera menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.

Berbagai dinamika yang muncul merupakan konsekuensi logis terhadap perubahan peraturan perundang-undangan tentang Pemerintahan Daerah. Yang perlu dispersepsikan bersama adalah bahwa pada dasarnya perubahan undang-undang ini ditujukan untuk mendorong lebih terciptanya efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan Pemerintah Daerah dalam menyejahterakan masyarakat, baik melalui peningkatan pelayanan publik maupun melalui peningkatan daya saing daerah. Perubahan ini juga bertujuan untuk memacu sinergi dalam berbagai aspek penyelenggaraan Pemerintah antara Pemerintah Daerah dengan Pemerintah Pusat. Karenanya, yang dibutuhkan untuk dilakukan saat ini oleh Pemerintah Daerah

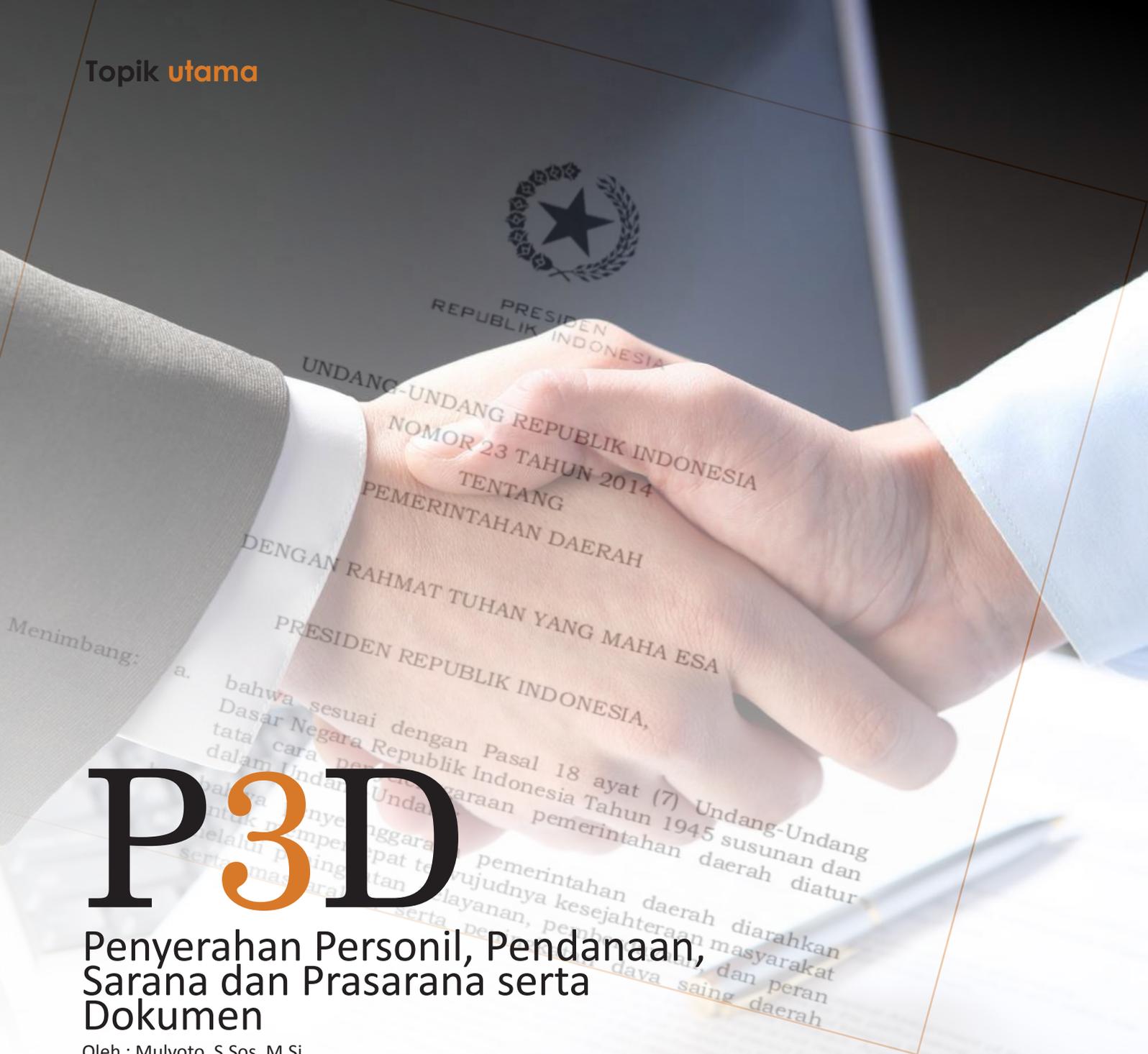
maupun Pusat adalah mengambil langkah-langkah konkrit sebagai penjabaran amanat UU 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Sebagai tindak lanjut pengalihan penyelenggaraan urusan adalah penyerahan personil, pendanaan, sarana dan prasarana, serta dokumen (P3D) dari Pemerintah Kabupaten/Kota kepada Pemerintah Provinsi/Pusat. Sesuai amanat undang-undang, serah terima P3D ini dilakukan paling lama dua tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan. Menteri Dalam Negeri telah menegaskan melalui Surat Edaran bahwa inventarisasi P3D paling lambat harus sudah selesai 31 Maret 2016 dan serah terimanya paling lambat tanggal 2 Oktober 2016. Dalam proses ini terjadi berbagai dinamika. Ada Pegawai yang menolak untuk dialihkan menjadi pegawai Pusat. Sebaliknya ada pula pegawai daerah yang minta untuk dialihkan menjadi pegawai pusat. Di sisi lain ada ketidaksiapan pusat dalam proses pengalihan urusan ini. Diantaranya adalah Pusat belum menerbitkan ketentuan atau peraturan perundangan tentang Pelaksanaan Urusan Pemerintahan Umum yang merupakan kewenangan Presiden. Akibatnya proses penyerahan P3D penyelenggaraan urusan Pemerintahan Umum belum bisa dilaksanakan sebagaimana penyerahan P3D urusan-urusan lain yang dilimpahkan ke daerah. Padahal amanat UU Pemerintahan Daerah ini menegaskan bahwa serah terima P3D dilakukan paling lambat 2 tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.

Perubahan pembagian urusan Pemerintahan berdampak pula pada organisasi perangkat daerah (OPD). Ditariknya beberapa urusan yang semula menjadi kewenangan daerah mengakibatkan daerah harus menata ulang organisasi perangkat daerahnya. Proses penataan OPD ini difasilitasi oleh Kementerian Dalam Negeri dengan proses pemetaan urusan menggunakan parameter-parameter tertentu memanfaatkan teknologi informasi melalui aplikasi. Diharapkan daerah dapat membentuk OPD berdasarkan kebutuhan nyata daerah dan bukan karena keinginan dan kepentingan perseorangan, kelompok atau politis. Harapannya agar ke depan terwujud sinergitas yang lebih baik antara lembaga-lembaga di Pusat (Kementerian) dengan perangkat di daerah sehingga urusan Pemerintahan dapat diselenggarakan lebih efektif dan efisien.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah ditetapkan. Proses pengalihan P3D dan penataan OPD telah berjalan. Ke depan kita semua berharap akan ada perubahan penyelenggaraan Pemerintahan yang dapat mewujudkan Indonesia yang lebih baik. (TW)

Sebagai tindak lanjut pengalihan penyelenggaraan urusan adalah penyerahan personil, pendanaan, sarana dan prasarana, serta dokumen (P3D) dari Pemerintah Kabupaten/Kota kepada Pemerintah Provinsi/Pusat. Sesuai amanat undang-undang, serah terima P3D ini dilakukan paling lama dua tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.



P3D

Penyerahan Personil, Pendanaan, Sarana dan Prasarana serta Dokumen

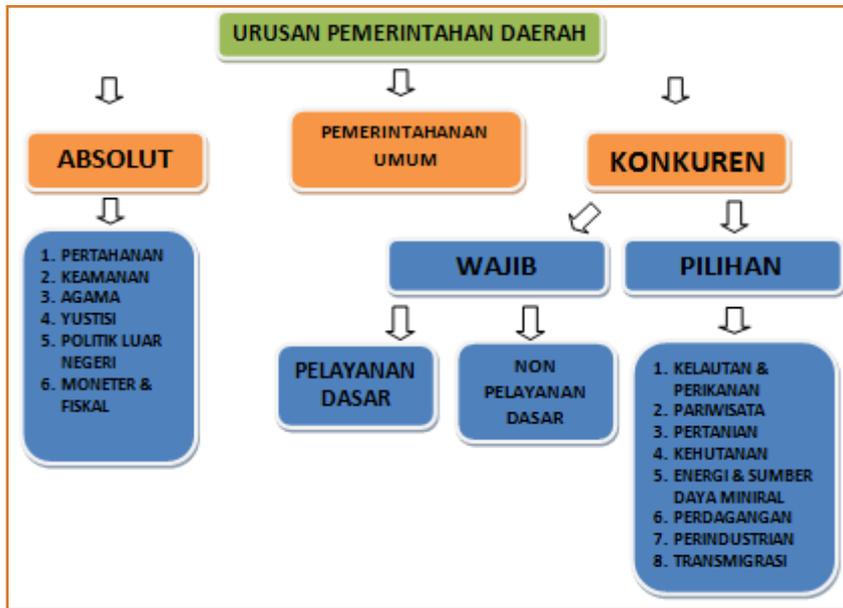
Oleh : Mulyoto, S.Sos, M.Si.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dalam pelaksanaannya sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan, dan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Selanjutnya terbitlah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai penggantinya. Muatannya membawa banyak perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan, salah satunya adalah pembagian urusan pemerintahan daerah.

Berdasarkan UU Nomor 23 tahun 2014 klasifikasi urusan pemerintahan terdiri dari 3 urusan yakni:

1. Urusan pemerintahan absolut, yakni urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.
2. Urusan pemerintahan konkuren, yakni urusan pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi serta Daerah Kabupaten/Kota.
3. Urusan pemerintahan umum, yakni urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

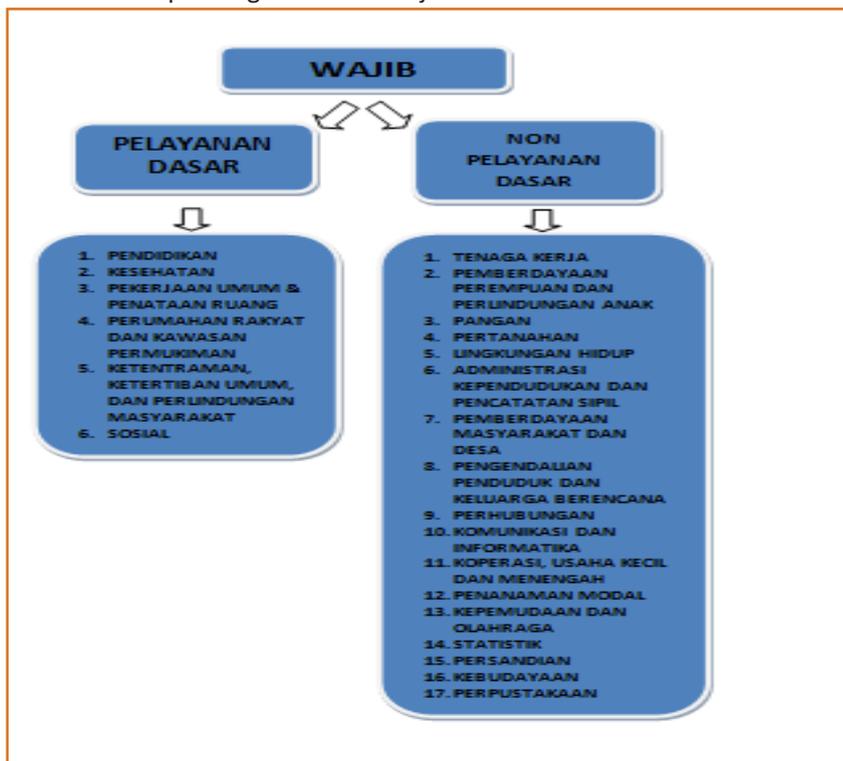
Berikut menggambarkan pembagian urusan pemerintahan.



Untuk urusan konkuren atau urusan pemerintahan yang dibagi antara pemerintah pusat dan daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota dibagi menjadi urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Urusan pemerintahan wajib adalah urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh semua daerah. Sedangkan urusan pemerintahan pilihan adalah urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh daerah sesuai dengan potensi yang dimiliki daerah.

Urusan Pemerintahan Wajib

Urusan pemerintah wajib yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah terbagi menjadi urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan dasar dan urusan pemerintahan yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Berikut pembagian urusan wajib.



Pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat dan daerah provinsi serta daerah kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional. Berdasarkan prinsip tersebut, kriteria urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan masing-masing pemerintah adalah :

1. Kriteria urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah pusat, yaitu:
 - a. Urusan pemerintahan yang lokasinya lintas daerah provinsi atau lintas negara;
 - b. Urusan pemerintahan yang penggunaannya lintas daerah provinsi atau lintas negara;
 - c. Urusan pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas daerah provinsi atau lintas negara;
 - d. Urusan pemerintahan yang penggunaan sumberdayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh pemerintah pusat; dan/atau
 - e. Urusan pemerintahan yang peranannya strategis bagi kepentingan nasional.
2. Kriteria urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah provinsi yaitu:
 - a. Urusan pemerintahan yang lokasinya lintas daerah kabupaten/kota;
 - b. Urusan pemerintahan yang penggunaannya lintas daerah kabupaten/kota;
 - c. Urusan pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas daerah kabupaten/kota;
 - d. Urusan pemerintahan yang penggunaan sumberdayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh daerah provinsi.
3. Kriteria urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota yaitu:
 - a. Urusan pemerintahan yang lokasinya dalam daerah kabupaten/kota;
 - b. Urusan pemerintahan yang penggunaannya dalam daerah kabupaten/kota;
 - c. Urusan pemerintahan yang

manfaat atau dampak negatifnya hanya dalam daerah kabupaten/kota;

- d. Urusan pemerintahan yang penggunaan sumberdayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh daerah kabupaten/kota.

Tindaklanjut pelaksanaan UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah ini, terjadi beberapa pengalihan kewenangan urusan pemerintahan (pusat, provinsi dan kabupaten/kota), yaitu Urusan Pendidikan Menengah dan SLB, Kehutanan, Kelautan, Energi dan Sumberdaya Mineral, Perhubungan, Metrologi Legal (tera dan tera ulang). Pengalihan tersebut diikuti dengan Pengalihan Personil, Prasarana dan Dokumen (P3D) atau yang lebih dikenal dengan Pengalihan Personil dan Aset yang sampai saat ini masih dalam proses pelaksanaan dari persiapan sampai pada perhitungannya.

Jenis pengalihan Urusan Pemerintahan dan P3D yang terjadi meliputi :

1. Urusan Pendidikan Menengah dan SLB, dari Pemerintah Kab/ Kota ke Pemerintah Provinsi; pengalihan personilnya diatur berdasarkan Perka BKN Nomor 1 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Pengalihan PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki Jabatan Fungsional Guru dan Tenaga Kependidikan Menjadi PNS Daerah Provinsi.
2. Urusan Rehabilitasi, Perlindungan, Penyuluhan dan Pemberdayaan Masyarakat di bidang Kehutanan, dari Pemerintah Kab/Kota ke Pemerintah Provinsi; pengalihan personilnya diatur berdasarkan Perka BKN Nomor 2 Tahun 2016 tentang pelaksanaan Pengalihan PNS Daerah Kabupaten/Kota yang melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Kehutanan selain yang melaksanakan Pengelolaan Taman Hutan Raya (TAHURA) Kab/ Kota.
3. Urusan Pengelola Tenaga Pengawas Ketenagakerjaan, dari Pemerintah Kabupaten/Kota ke Pemerintah Provinsi; pengalihan personilnya diatur berdasarkan Perka BKN Nomor 48 Tahun 2015 tentang pelaksanaan Pengalihan PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menyelenggarakan Pengawasan Ketenagakerjaan menjadi PNS Daerah Propvinsi.
4. Urusan Pengelolaan Terminal Penumpang Type A & B :
 - a. Teminal Type A dari Pemerintah Provinsi dan Kab./ Kota ke Pemerintah Pusat.
 - b. Teminal Type B dari Kab./Kota ke Pemerintah Provinsi.Pengalihan personilnya diatur berdasarkan Perka BKN Nomor 8 Tahun 2016 tentang pelaksanaan Pengalihan PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Bidang Perhubungan.
5. Urusan Penyuluh/Petugas Lapangan Keluarga Berencana, dari Pemerintah Kabupaten/Kota ke Pemerintah Pusat; pengalihan personilnya diatur berdasarkan Perka BKN Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Pengalihan PNS Daerah Kabupaten/Kota yang Mengelola Tenaga Penyuluh KB/Petugas Lapangan KB Menjadi PNS Pusat.

Urusan Pendidikan Menengah dan SLB, dari Pemerintah Kab/ Kota ke Pemerintah Provinsi; pengalihan personilnya diatur berdasarkan Perka BKN Nomor 1 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Pengalihan PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki Jabatan Fungsional Guru dan Tenaga Kependidikan Menjadi PNS Daerah Provinsi.

6. Urusan Penyuluh Perikanan Nasional, dari Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kab./Kota ke Pemerintah Pusat; pengalihan personilnya diatur berdasarkan Perka BKN Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Pengalihan PNS Daerah Provinsi dan Daerah Kab/ Kota yang menduduki JFT Penyuluh Perikanan dan Pengawas Perikanan Bidang Mutu Hasil Perikanan menjadi PNS Kementerian Kelautan dan Perikanan.
7. Urusan Pemerintahan Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral; pengalihan personilnya diatur berdasarkan Perka BKN Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Pengalihan PNS Yang Menyelenggarakan Urusan Energi dan Sumber Daya Mineral :
 - a. Inspektur Tambang dari Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kab./Kota ke Pemerintah Pusat.
 - b. Inspektur Kelistrikan dari Kab./Kota ke Pemerintah Provinsi.
8. Urusan Metrologi Legal (tera, tera ulang dan pengawasan); pengalihan personinya diatur berdasarkan Perka BKN Nomor 9 Tahun 2016 tentang pelaksanaan Pengalihan PNS Daerah Provinsi yang melaksanakan Metrologi Legal menjadi PNS Daerah Kab/Kota.
9. Urusan Pemerintahan Umum, dari pemerintah kabupaten/kota ke pemerintah pusat masih ditunda berdasarkan Surat Kemendagri Nomor : 188.31/2398/POLPUM, tanggal 8 Juni 2016, tentang Penundaan Penetapan Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pelaksanaan Urusan Pemeintahan Umum.

Jadwal pengalihan

Proses pengalihan P3D dimulai sejak pertengahan tahun 2015, diawali dengan pembentukan Tim Pendataan, Sosialisasi Peraturan Kepala BKN dan pendataan, baik personil maupun aset milik Pemerintah Kabupaten Cilacap yang akan dilimpahkan ke Pemerintah Provinsi Jawa Tengah maupun pemerintah Pusat.

Selama proses pengalihan berlangsung melalui validasi personil dan prasarana yang akan dilimpahkan ke Pemerintah Provinsi Jawa Tengah maupun Pusat, maka Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota tidak diperbolehkan adanya mutasi personil yang harus dialihkan. Hal ini sesuai dengan ketentuan:

- a. SE Mendagri Nomor : 120/253/SJ tanggal 16 Januari 2015, tentang Penyerahan Urusan Pemerintahan.
- b. SE Mendagri Nomor : 120/5935/SJ tanggal 16 Oktober 2015, tentang Percepatan Pelaksanaan Pengalihan Urusan.

Sejak bulan Juni 2016 jumlah personil sudah dilaporkan ke Gubernur Jawa Tengah, kemudian diterbitkan SK Pengalihan TMT 1 Oktober 2016 dengan mulai berlaku 1 Januari 2017 BKD. Sedangkan penggajian bagi personil yang dialihkan baik ke pemerintah pusat maupun pemerintah provinsi gaji PND bulan Oktober, Nopember dan Desember masih dianggarkan pada Pemerintah Kabupaten/Kota, dan sejak bulan Januari 2017 seterusnya gaji PNS tersebut sudah menjadi tanggungjawab instansi baru yaitu pemerintah provinsi atau Kementerian/Pemerintah Pusat.

Permasalahan

Dalam kurun waktu proses pengalihan tak lepas dari berbagai permasalahan yang timbul, dimana urusan P3D sesuai ketentuan harus dialihkan baik personil maupun asetnya, namun disisi lain khususnya berkaitan dengan personil, terdapat berbagai permasalahan antara lain:

1. Personil/PNS yang harus dialihkan sesuai ketentuan, enggan dialihkan karena sudah nyaman bekerja di Pemerintah Kabupaten/Kota, takut ditempatkan di luar kabupaten dan jauh dari tempat tinggalnya.
2. Sebagian besar Pemerintah Kabupaten/Kota kekurangan PNS, maka ada sebagian PNS yang dipertahankan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk tidak ikut dialihkan ke Pemerintah Propinsi maupun Pemerintah Pusat.



Topik utama

3. Bagi PNS dengan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) apabila PNS yang bersangkutan tidak dialihkan, maka PNS tersebut akan kehilangan tugas pokoknya sesuai dengan formasi saat dia diangkat menjadi CPNS, sebab tugas pokok dan urusannya telah dialihkan ke pemerintah provinsi atau pemerintah pusat. Sehingga kenaikan pangkat PNS yang bersangkutan hanya ada kesempatan satu kali naik pangkat, dari Gol/Ruang Penata Muda (III/a) ke Gol/Ruang Penata Muda Tingkat I (III/b).

Jumlah

1. Personil

NO	BIDANG	DIALIHKAN KE	JUMLAH
1.	Dikmen	Kab. Ke Provinsi	1.000
2.	Penyuluh Kehutanan	Kab. Ke Provinsi	45
3.	PNS yang membidangi kehutanan	Kab. Ke Provinsi	9
4.	Pengawas Ketenagakerjaan	Kab. Ke Provinsi	7
5.	PNS yang membidangi Terminal Tipe A	Kab. Ke Pusat	8
6.	Penyuluh KB dan Petugas Lapangan KB	Kab. Ke Pusat	105
7.	Inspektur Tambang	Kab. Ke Pusat	2
8.	Inspektur Ketenagalistrikan	Kab. Ke Provinsi	2
9.	Tenaga bidang ketenagalistrikan	Kab. Ke Provinsi	3
10.	Penyuluh Perikanan	Kab. Ke Pusat	13
11.	Tenaga Bidang Metrologi (Tera)	Provinsi ke Kab.	0
Jumlah			1.194

2. Aset

Pelaksanaan pengalihan P3D (prasarana/aset) sama halnya dengan personil, yakni ada yang dari Pemerintah Kabupaten/Kota ke Pemerintah Provinsi dan atau dari Pemerintah Kabupaten/Kota ke Pemerintah Pusat (Kementerian) yang ditunjuk.

Proses pengalihan P3D (Prasarana/Aset) dari Pemerintah Kabupaten Cilacap, diawali dengan pendataan aset di masing-masing SKPD pengelola sesuai kewenangannya dengan koordinator Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Cilacap. Selanjutnya dilaksanakan validasi dan rekonsiliasi aset (prasana) dengan SKPD yang akan beralih kewenangannya.

Daftar SKPD yang kewenangan asetnya dialihkan baik ke pemerintah pusat maupun

pemerintah provinsi, yaitu :

1. SKPD yang kewenangannya beralih dari Pemerintah Kabupaten Cilacap ke Pemprov Jawa Tengah meliputi :
 - a. Bidang Pendidikan Menengah (18 SMA Negeri dan 7 SMK Negeri), berupa tanah dan bangunan gedung sekolah serta sarana dan prasarana pendukung pendidikan lainnya, dengan nilai aset Rp 172.049.714.349,08.
 - b. Bidang Kehutanan (DISHUTBUN), berupa barang inventaris dinas yang melekat pada Penyuluh Kehutanan (sepeda motor) serta sarana pendukung lainnya, dengan nilai aset sebesar Rp 213.108.100,00
2. SKPD yang kewenangannya beralih dari Pemkab ke Pemerintah Pusat (Kementerian) yang membidangi, meliputi:
 - a. Bidang Perikanan Kelautan (DKP2SKSA), berupa barang inventaris yang melekat pada Penyuluh Perikanan (sepeda motor) serta sarana pendukung lainnya, dengan nilai aset sebesar Rp 218.684.250,00.
 - b. Bidang Perhubungan (DISHUBINFO) yaitu Terminal Type –A, di Kabupaten Cilacap hanya satu yaitu berupa tanah dengan nilai Rp 88.121.025,00

Dengan demikian total nilai aset yang dialihkan sebanyak Rp172.569.627.724,08

Untuk Pengawas Ketenagakerjaan (DINSOSNAKERTRANS), Pengawas Pertambangan dan Kelistrikan (Dinas BINAMARGA, SDA, ESDM) dan Penyuluh KB (BAPERMAS, PP, PA, KB), tidak ada aset yang dialihkan. Dengan demikian penyerahan asetnya nihil.

Dari sembilan urusan pemerintahan yang mengalami pengalihan baik dari pemerintah kabupaten/kota ke pemerintah provinsi ataupun ke pemerintah pusat dan sebaliknya, ada satu urusan pemerintahan yang pengalihannya dari pemerintah provinsi menjadi urusan pemerintah kabupaten/kota, yakni urusan metrologi legal (tera, tera ulang dan pengawasan). Pada yang satu ini, hanya urusan dan tugas pokok serta fungsinya saja, tidak ada personil dan aset yang dialihkan, sedangkan di pemerintah kabupaten/kota pada umumnya belum tersedia personil/ tenaga penera apalagi alatnya.

Diakui potensi obyek tera di kabupaten/Kota cukup besar sedangkan alat dan pegawainya belum tersedia, bagaimana jadinya? Oleh karena itu bagi SKPD yang berwenang segera mempersiapkannya baik personil maupun sarana prasarana penunjang tugasnya.



Oleh : Edy Supriyono, S.Sos, MM.
Kasubag Kelembagaan Setda Kab.Cilacap

MENATA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

DENGAN SEMANGAT “RIGHTSIZING” VERSUS “MISKIN STRUKTUR KAYA FUNGSI”

Sejalan dengan ditetapkannya UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, menjadikan seluruh Daerah di wilayah tanah air baik di lingkup Provinsi maupun Kabupaten/Kota menjadi “sangat sibuk” untuk menata kelembagaan perangkat daerah sesuai amanat regulasi yang baru. Semua daerah berlomba dan berpacu dengan waktu untuk segera menetapkan Perda tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, mengingat disatu sisi PP No. 18 Tahun 2016 memberikan batas waktu penetapan Perda dan pengisian pejabat harus sudah selesai paling lambat 6 (enam) bulan

Penataan kelembagaan merupakan suatu proses yang tidak berkesudahan, dalam artian bahwa penataan kelembagaan dilakukan seiring dengan perubahan yang terjadi, baik di lingkup makro maupun mikro. Penataan Kelembagaan sendiri merupakan salah satu langkah untuk menata suatu sistem yaitu sistem Pemerintahan Daerah. Agar sistem tersebut berjalan dengan harmonis dalam mencapai visi dan misi yang diembannya, harus diimbangi dengan penataan pada elemen-elemen lain dari sistem tersebut, seperti penataan SDM, penataan keuangan, penataan kebutuhan sarana dan prasarana serta penataan mekanisme hubungan kerja antara unit-unit organisasi.

setelah PP diundangkan dan disisi lain Permendagri Nomor 32 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan APBD Tahun 2017 mengamanatkan bahwa pembahasan KUA-PPAS (APBD TA 2017) harus mendasarkan pada Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Perangkat Daerah yang baru berdasarkan PP nomor 18 Tahun 2016. Oleh karenanya, mau tidak mau, suka atau tidak suka seluruh Daerah harus menanggung konsekuensi untuk segera menyelesaikan penataan perangkat daerahnya apabila tidak ingin terlambat dalam penetapan APBD TA 2017 yang tentu saja akan

berdampak luas bagi kepentingan masyarakat.

Demikian halnya Kabupaten Cilacap sebagai salah satu Kabupaten terluas di Jawa Tengah, juga tengah disibukkan dengan penataan kelembagaan perangkat daerah dengan semangat baru bukan lagi semata-mata berdasarkan prinsip “Miskin Struktur Kaya Fungsi” tetapi lebih mengarah pada model *rightsizing*, yaitu upaya penyederhanaan birokrasi pemerintah yang proposional dan transparan sesuai kebutuhan. Upaya tersebut diharapkan menghasilkan organisasi perangkat daerah yang tidak terlalu besar namun efektif dalam pelaksanaan fungsi pokoknya sesuai dengan semangat pembaharuan fungsi-fungsi pemerintah (*reinventing government*) dalam rangka mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan daerah yang baik (*good local government*). Dengan organisasi yang tepat bentuk, tepat fungsi, dan tepat ukuran sesuai karakteristik dan kebutuhan daerah, maka pelayanan publik di Kabupaten Cilacap diharapkan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien sesuai harapan dan keinginan masyarakat. Pertanyaannya.....sudahkah semangat “*rightsizing*” menjadi spirit bagi seluruh pemangku kepentingan dalam penataan perangkat daerah di Kabupaten Cilacap.....???

PENDEKATAN DALAM PENATAAN PERANGKAT DAERAH

Dinamisasi perubahan lingkungan, baik pada skala makro maupun mikro, menuntut suatu organisasi untuk juga melakukan perubahan apabila organisasi tersebut ingin mempertahankan eksistensinya. Di sini, organisasi harus mampu menguasai cara-cara baru yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi, yaitu melakukan penyesuaian pola organisasi yang cenderung kaku menjadi lebih fleksibel. Dalam lingkup organisasi Pemerintahan Daerah, keluarnya Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah menuntut penyesuaian atau perubahan pada pola penataan kelembagaannya.

Pada dasarnya, penataan kelembagaan merupakan suatu proses yang tidak berkesudahan, dalam artian bahwa penataan kelembagaan dilakukan seiring dengan perubahan yang terjadi, baik dilingkup makro maupun mikro. Penataan Kelembagaan sendiri merupakan salah satu langkah untuk menata suatu sistem yaitu sistem Pemerintahan Daerah. Oleh karenanya, agar sistem tersebut berjalan dengan harmonis dalam mencapai visi dan misi yang diembannya, maka penataan kelembagaan harus diimbangi dengan penataan pada elemen-elemen lain dari sistem tersebut, seperti penataan SDM, penataan keuangan, penataan kebutuhan sarana dan prasarana serta penataan mekanisme hubungan kerja antara unit-unit organisasi.

Selanjutnya terkait dengan penataan kelembagaan, terdapat beberapa hal yang menjadi dasar pertimbangan untuk melakukan penataan kelembagaan Pemerintah Daerah, yang meliputi 3 aspek yaitu : aspek yuridis, aspek kebutuhan empiris dan aspek akademis.

Aspek Yuridis

Secara yuridis, penataan kelembagaan Perangkat Daerah didasari oleh PP Nomor 18 Tahun 2016. Adapun

Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, yang mempengaruhi perubahan pada kelembagaan di Daerah diatur dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014.

Hal ini mengingat dalam hal penataan kelembagaan perangkat daerah, besaran kelembagaan salah satunya ditentukan oleh besar kecilnya beban kerja dan intensitas urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan suatu daerah. Namun demikian, di atas semuanya, keluarnya Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah ini dimaksudkan untuk mendorong daerah menyusun organisasi perangkat daerah yang rasional dan objektif sesuai dengan dinamika dan potensi yang dimiliki oleh masing-masing daerah.

Aspek Kebutuhan Empiris

Selain didasarkan atas aspek yuridis, penataan kelembagaan suatu daerah juga harus didasarkan pada kebutuhan empiris. Kebutuhan empiris ini merupakan suatu konsekuensi dari dinamisasi perkembangan yang terjadi di masyarakat seiring dengan berbagai tuntutan kebutuhan yang semakin meningkat. Kebutuhan yang dewasa ini menjadi bagian dari pola kehidupan masyarakat antara lain kebutuhan terhadap penyediaan layanan publik yang lebih baik dari segi kualitas maupun kuantitas, kebutuhan terhadap informasi dan komunikasi, serta kebutuhan-kebutuhan lain yang semakin berkembang dari hari ke hari. Dengan munculnya berbagai kebutuhan baru dan berkembangnya kebutuhan yang telah ada, Pemerintah Daerah perlu memfasilitasi dan mengatur penyediaan kebutuhan tersebut melalui pembentukan Kelembagaan Perangkat Daerah.

Di samping berkembangnya berbagai kebutuhan tersebut yang selanjutnya berimplikasi terhadap kebutuhan kelembagaan perangkat daerah, dalam kenyataan empiris juga muncul permasalahan-permasalahan yang membutuhkan penanganan segera. Oleh karenanya, perlu adanya pola organisasi yang memberikan kemungkinan untuk melakukan penanganan secara cepat dan tepat.

PP Nomor 18 Tahun 2016 mendorong Pemerintah Daerah untuk menciptakan kelembagaan yang tepat ukuran dan tepat fungsi (*rightsizing*), sehingga dinamisasi perubahan kebutuhan sebagaimana dijelaskan di atas lebih dapat ditangani dan dipecahkan oleh kelembagaan yang ada. Hal ini sejalan dengan karakteristik kelembagaan modern yang dijelaskan oleh Ron Ashkenas dkk yang menyebutkan bahwa kelembagaan modern memiliki karakteristik : Speed, Flexibility, Integration, dan Innovation (Ron Ashkenas dkk, 2002 ; 5 – 7).

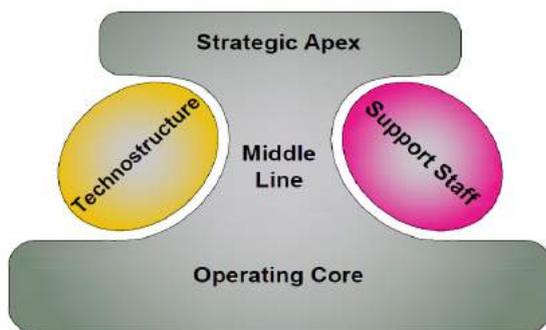
Aspek Akademis

Semakin maraknya tuntutan berbagai pihak untuk melakukan reformasi birokrasi juga berdampak pada penataan kelembagaan yang cenderung efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan perkembangan paradigma pemerintahan di negara – negara maju yang dewasa ini telah meninggalkan konsep pemerintahan / birokrasi yang dikembangkan Max Weber, yang menekankan pada konsep administrasi pemerintahan yang mekanistik dan kaku yang dikenal dengan tipe ideal (Peter M. Blau & Marshall

W. Meyer, 2000 ; 23). Konsep tersebut kemudian dikenal pula dengan sebutan birokrasi feodal atau tradisional yaitu birokrasi yang lebih cenderung menerapkan sentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dalam bentuk birokrasi semacam ini perkembangan kebutuhan masyarakat cenderung kurang dapat terlayani. Hal ini karena penerapan sentralisasi pemerintahan dapat menimbulkan “public sector as too big, overstaffed and too expensive” (The British Council, 2002; 1). Disamping itu, birokrasi feodal juga menimbulkan inefisiensi dan produktivitas yang rendah, sementara yang menonjol justru formalisme dan rigiditas sehingga efektivitas dalam melaksanakan pelayanan dan pembangunan tidak bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam mendesain organisasi perangkat daerah, struktur organisasi adalah hal yang perlu mendapat perhatian khusus. Menurut Suryanto dkk (2008: 102-103) : “Struktur organisasi merupakan peta formal yang menunjukkan pembagian dan pengelompokan tugas serta pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi. Semakin kompleks struktur organisasi semakin dibutuhkan koordinasi, kontrol dan komunikasi yang intensif diantara organisasi yang ada sehingga para pimpinan dapat memastikan bahwa setiap unit dapat bekerja dengan baik”. Oleh karena itu, Suryanto menegaskan bahwa dalam mendesain organisasi pemerintahan daerah, pembagian tugas, pengelompokan tugas, dan pengkoordinasian kegiatan perlu diperhatikan dengan baik.

Menurut Mintzberg (1993:153) dalam struktur organisasi terdapat peraturan-peraturan, tugas dan hubungan kewenangan yang bersifat formal. Hubungan kewenangan tersebut mengatur bagaimana orang bekerjasama dan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Tugas-tugas yang terdapat dalam struktur organisasi dibedakan ke dalam lima unsur dasar, yaitu Strategic Apex, Middle Line, Technostructure, Supporting Staff dan Operating Core. Masing-masing unsur menjalankan fungsinya masing-masing dalam suatu hubungan kerja yang sinergis dan sistematis sehingga tujuan yang diharapkan dapat diwujudkan.



Gambar: The Five Part Of Organization
 Sumber: diadopsi dari Mintzberg (1997: 11)

Berkaitan dengan struktur organisasi tersebut, Mintzberg (1993:153) mendeskripsikan kelima unsur dasar dimaksud sebagai berikut :

1) *Strategic Apex*, yaitu bagian dari organisasi yang

- berfungsi sebagai penanggungjawab berhasiltidaknya organisasi mencapai tugas pokoknya;
- 2) *Middle Line*, yaitu bagian dari organisasi yang bertugas membantu menterjemahkan kebijakan-kebijakan top manajemen untuk selanjutnya disampaikan kepada unit pelaksana untuk ditindaklanjuti;
- 3) *Technostructure*, yaitu bagian dari organisasi yang berfungsi menganalisis kebijakan-kebijakan pimpinan dengan mengeluarkan berbagai pedoman-pedoman atau standardisasi-standardisasi tertentu yang harus diperhatikan oleh seluruh perangkat daerah/ pengguna masing-masing;
- 4) *Supporting Staff*, yaitu bagian dari organisasi yang pada dasarnya ikut memberikan dukungan untuk tugas perangkat daerah secara keseluruhan; dan
- 5) *Operating Core*, yaitu bagian dari organisasi yang berfungsi melaksanakan tugas pokok organisasi yang berkaitan dengan pelayanan langsung kepada masyarakat.

Kendali kegiatan yang berada pada institusi tertentu berdasarkan kewenangannya akan melahirkan suatu model konfigurasi birokrasi dengan ukuran efektivitas tertentu pula. Berdasarkan pemahaman ini, mengukur efektifitas institusi dalam melaksanakan fungsinya seharusnya dapat didasarkan pada konfigurasi institusi. Sebagaimana dikemukakan Mintzberg bahwa, konfigurasi institusi adalah berfungsinya struktur institusi berdasarkan tiga kriteria. Pertama, dominasi kontrol oleh bagian institusi tertentu. Kedua, derajat desentralisasi yang diterapkan. Ketiga, mekanisme koordinasi yang digunakan. Berdasarkan konfigurasi institusi dapat diketahui institusi yang paling bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas tertentu, dan kemudian dapat diukur efektivitas fungsinya dalam melaksanakan tugas tersebut.

Mengacu pada lima konfigurasi ini, pengukuran efektivitas institusi Pemerintah Daerah dalam melaksanakan fungsi penyelenggaraan pemerintahan dapat dilakukan secara cermat, baik menyangkut kinerja Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, unsur penunjang Urusan Pemerintahan (Badan Daerah), maupun Kecamatan.



Gambar : Konfigurasi Institusi Perangkat Daerah
 Sumber: diadopsi dari Suwandji, Made. tt.

SEMANGAT “RIGHTSIZING” VERSUS “MISKIN STRUKTUR KAYA FUNGSI”

Sorotan utama penataan kelembagaan perangkat daerah dewasa ini lebih kepada substansi keberadaan lembaga tersebut dalam kontribusi pencapaian tujuan otonomi daerah. Sebagai perangkat daerah yang membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, kehadirannya harus mampu memberikan dukungan dalam keberhasilan implementasi berbagai program otonomi daerah. Lembaga Pemerintah Daerah yang mencakup organisasi, personil, sarana prasarana dan ketatalaksanaan harus menjadi wadah solutif bagi pencapaian program-program pembangunan di daerah. Oleh karena itu, organisasi perangkat daerah dibentuk guna membantu penyusunan kebijakan dan koordinasi di daerah, sebagai pendukung tugas Kepala Daerah dalam pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik serta sebagai unsur pelaksana urusan daerah.

Kehadiran organisasi perangkat daerah secara umum dipandang belum mampu memberikan dukungan maksimal terkait dengan pelaksanaan program otonomi daerah. Secara normatif pembentukan organisasi perangkat daerah telah mengakomodasi ketentuan yang berlaku, namun dalam kenyataannya, organisasi yang ada justru memberikan beban keuangan bagi daerah. Anggaran lebih banyak dipakai untuk biaya operasional pegawai daripada pelaksanaan pembiayaan urusan itu sendiri (belanja pembangunan/publik). Pada bagian lain kehadiran “regulasi teknis tertentu” yang mengharuskan dibentuknya organisasi perangkat daerah sebagai wadah pelaksanaan urusan tertentu (sebagai kepanjangan tangan Kementerian/LPKN) menambah beban daerah. Akibatnya organisasi yang dibentuk meskipun tidak banyak memberi kontribusi bagi kepentingan masyarakat dan Daerah keberadaannya masih tetap dipertahankan.

Semangat pembentukan organisasi perangkat daerah selama ini lebih mengakomodasi kepentingan penambahan jabatan struktural. Semakin besar organisasi maka semakin besar struktur yang ada sehingga semakin besar peluang seseorang pegawai menduduki jabatan. Kehadiran organisasi yang dibentuk seolah-olah hanya ingin mengakomodasi kepentingan pegawai negeri atau birokrat di daerah.

Seiring dengan ditetapkannya UU No. 23 Tahun 2014 yang ditindaklanjuti dengan PP Nomor 18 Tahun 2016, telah membawa perubahan yang cukup mendasar dalam penataan perangkat daerah. Konsep dasar penataan perangkat daerah berdasarkan kedua peraturan perundangan ini antara lain :

- Ada pemisahan yang tegas antara fungsi pelaksana urusan (dinas), penunjang urusan (badan) dan pendukung urusan (sekretariat) dan fungsi koordinator/middle line (Sekretaris Daerah).
- Tidak menyeragamkan besaran masing-masing perangkat daerah antar daerah.
- Setiap urusan dan setiap fungsi penunjang dapat dibentuk 1 (satu) dinas/badan, kecuali untuk urusan atau fungsi penunjang yang bebannya sangat kecil (tidak prioritas).

- Menghindari terjadi pertumbuhan struktur, dan diupayakan untuk ada efisiensi struktur dengan cara mengurangi struktur tengah dan bawah.
- Tidak dimungkinkan lagi untuk membentuk perangkat daerah yang sudah menjadi bagian dari urusan pemerintahan.
- Daerah diberikan ruang untuk menyesuaikan ukuran perangkat daerahnya melalui penetapan tipologi.

Lahirnya PP Nomor 18 Tahun 2016 membawa spirit baru yaitu “Rightsizing” dimana daerah dalam membentuk kelembagaan perangkat daerah harus tepat ukuran dan tepat fungsi. Tidak ada lagi membentuk kelembagaan perangkat daerah yang besar untuk menangani beban kerja dan intensitas urusan pemerintahan yang berskala kecil, demikian pula sebaliknya. Efisiensi dan efektivitas menjadi semangat baru dalam penataan perangkat daerah yang harus diwujudkan oleh seluruh daerah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 PP Nomor 18 tahun 2016, dasar utama penyusunan perangkat daerah dalam bentuk suatu organisasi adalah : adanya urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, efisiensi, efektifitas, pembagian habis tugas, rentang kendali, tata kerja yang jelas dan fleksibilitas. Hal ini dimaksudkan sebagai tanggung jawab pemerintah dalam melaksanakan fungsi pemerintahan secara maksimal dalam sebuah wadah yang jelas. Tanggung jawab di sini menyangkut obyek apa yang diurus dan dukungan apa yang harus dipenuhi seperti anggaran, sumber daya manusia dan sarana prasarana. Dapat dikatakan bahwa setiap urusan pemerintahan harus dilaksanakan oleh suatu organisasi perangkat daerah dengan bentuk dan jenis tertentu (Dinas/Badan), sehingga tidak ada urusan yang tersisa atau tidak tertangani. Hal ini juga perlu dipahami bahwa tidak setiap penanganan urusan pemerintahan harus dibentuk ke dalam organisasi tersendiri.

PENATAAN PERANGKAT DAERAH KABUPATEN CILACAP KE DEPAN

Sesuai semangat *rightsizing* yang diusung PP Nomor 18 Tahun 2016, penataan kelembagaan Perangkat Daerah di Kabupaten Cilacap diharapkan dapat melakukan perubahan-perubahan sebagai berikut:

- Organisasi yang dibentuk dapat mengurangi pemborosan dan in-efisiensi yang terjadi. Dengan mempertimbangkan aspek keuangan, baik pengeluaran, pendapatan atau manfaat yang dihasilkan oleh kelembagaan yang terbentuk maka pemborosan dan in-efisiensi dapat dikurangi. Di sini, ukuran kelembagaan besar belum tentu menjadikan pemborosan tetapi dapat pula menghasilkan manfaat yang besar, tentu saja manfaat yang dimaksudkan adalah manfaat untuk kesejahteraan masyarakat. Kelembagaan kecil pun belum tentu menghasilkan efisiensi, tetapi dapat juga menimbulkan ketidakefektifan dalam pengelolaan potensi yang dimiliki atau terdapat pekerjaan yang tidak dapat terlaksana padahal pekerjaan tersebut manfaatnya sangat besar bagi masyarakat.
- Pembentukan organisasi baik secara hori-

zonal maupun secara vertikal perlu juga mempertimbangkan pengalokasian sumber dana secara efisien. Keterbatasan dana yang tersedia menuntut perlunya pendistribusian secara adil, baik keadilan secara distributif maupun keadilan secara alokatif sehingga tidak menimbulkan kecemburuan dan ketidakharmonisan antar unit organisasi. Unit organisasi yang memiliki beban tugas yang besar seyogyanya mendapat alokasi dana yang cukup untuk menjalankan tugas-tugasnya.

3. Penataan Kelembagaan Daerah diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan kreativitas, kewiraswastaan dan inisiatif di sektor publik. Semangat entrepreneur dalam birokrasi perlu ditanamkan sehingga tidak hanya mengetahui dan memahami bagaimana membelanjakan tetapi juga mencari peluang atau kesempatan untuk meningkatkan pendapatan daerah.
4. Penataan Kelembagaan daerah juga diharapkan dapat meningkatkan transparansi pengelolaan keuangan publik. Hal ini dimaksudkan agar masyarakat dapat memahami apakah yang telah dibelanjakan pemerintah memberikan manfaat atau nilai tambah bagi masyarakat atau justru sebaliknya. Dengan adanya transparansi, Pemerintah Daerah juga akan lebih meningkatkan kualitas program-program yang dilaksanakan dan akan meningkatkan akuntabilitasnya karena masyarakat akan menyoroiti apa yang telah, sedang dan akan dilakukan oleh Pemerintah Daerah.

Selanjutnya, sebagaimana diketahui, model kelembagaan perangkat daerah terdiri dari 4 (empat) jenis atau fungsi, yakni organisasi lini (direpresentasikan oleh dinas), staf dan auxiliary (sekretariat), dan supporting unit (unsur penunjang urusan). Oleh karena jenis dan fungsi dasarnya berbeda, maka kewenangan yang diemban pun juga berbeda. Berikut ini diuraikan masing-masing model kelembagaan tersebut:

1. Dinas adalah organisasi yang menjalankan tugas-tugas pokok (kewenangan substantif atau kewenangan material) daerah. Itulah sebabnya, bidang kewenangan dan nomenklatur dinas dibentuk berdasarkan pertimbangan sektoral/urusan yang ditangani (urusan pertanian, sektor kesehatan, sektor pendidikan dan sebagainya).
2. Sekretariat adalah unit organisasi yang bertugas menjalankan fungsi-fungsi pembantuan untuk mendukung pelaksanaan fungsi lini yang dijalankan dinas. Dengan kata lain, unit-unit dalam sekretariat berkewajiban melaksanakan tugas-tugas dalam rangka memfasilitasi pengambilan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pembinaan aparatur dan sebagainya.
3. Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan berbentuk "badan" bertugas melaksanakan fungsi-fungsi strategis daerah yang belum terakomodasikan oleh pola kelembagaan yang lain. Fungsi-fungsi yang diemban oleh lembaga teknis bukanlah kewenangan substantif daerah, namun memiliki peran yang sangat penting bagi daerah, seperti Badan Perencanaan Daerah, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset

Daerah, Badan Kepegawaian Daerah, dan sebagainya.

Berdasarkan ketentuan pasal 208 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Kepala Daerah dan DPRD dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibantu oleh Perangkat Daerah, yang terdiri dari unsur staf, unsur pelaksana, dan unsur penunjang. Unsur staf diwadahi dalam Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD. Unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang diserahkan kepada Daerah diwadahi dalam Dinas Daerah. Unsur pelaksana fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah diwadahi dalam Badan Daerah. Unsur penunjang yang khusus melaksanakan fungsi pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah diwadahi dalam Inspektorat. Disamping itu, dibentuk kecamatan sebagai Perangkat Daerah yang bersifat kewilayahan untuk melaksanakan fungsi koordinasi kewilayahan dan pelayanan tertentu yang bersifat sederhana dan intensitas tinggi.

Kepala Dinas, Kepala Satpol PP, Kepala Badan, Sekretaris DPRD, Inspektur dan Camat bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Fungsi Sekretaris Daerah dalam pertanggungjawaban tersebut sebagai fungsi pengendalian administrasi untuk memverifikasi kebenaran administrasi atas pertanggungjawaban yang disampaikan oleh Kepala Dinas, Kepala Satpol PP, Kepala Badan, Sekretaris DPRD, Inspektur dan Camat kepada Bupati.

Dasar utama pembentukan Perangkat Daerah, yaitu adanya urusan pemerintahan yang diserahkan kepada Daerah yang terdiri atas Urusan Pemerintahan Wajib (24 urusan) dan Urusan Pemerintahan Pilihan (8 urusan). Urusan Pemerintahan Wajib dibagi atas Urusan Pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan dasar (6 urusan) dan Urusan Pemerintahan yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar (18 urusan).

Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, terdiri atas : 1) Pendidikan; 2) Kesehatan; 3) Pekerjaan umum dan penataan ruang; 4) Perumahan rakyat dan kawasan permukiman; 5) Ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat; dan 6) Sosial. Sedangkan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, terdiri atas : 1) Tenaga kerja; 2) Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak; 3) Pangan; 4) Pertanahan; 5) Lingkungan hidup; 6) Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil; 7) Pemberdayaan masyarakat dan Desa; 8) Pengendalian penduduk dan keluarga berencana; 9) Perhubungan; 10) Komunikasi dan informatika; 11) Koperasi, usaha kecil, dan menengah; 12) Penanaman modal; 13) Kepemudaan dan olah raga; 14) Statistik; 15) Persandian; 16) Kebudayaan; 17) Perpustakaan; dan 18) Kearsipan.

Adapun urusan pemerintahan pilihan, terdiri atas: 1) Kelautan dan perikanan; 2) Pariwisata; 3) Pertanian; 4) Perdagangan; 5) Kehutanan; 6) Energi dan sumber daya mineral; 7) Perindustrian; dan 8) Transmigrasi. Unsur penunjang urusan pemerintahan meliputi: 1) perencanaan; 2) keuangan; 3) kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan; 4) penelitian dan pengembangan; dan 5) Fungsi penunjang lainnya sesuai dengan peraturan perundang-

undangan.

Berdasarkan ketentuan UU Nomor 23 Tahun 2014, pembentukan dan susunan Perangkat Daerah berdasarkan pemetaan Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan. Sedangkan pemetaan urusan pemerintahan dilakukan untuk memperoleh informasi tentang intensitas urusan pemerintahan wajib dan potensi urusan pemerintahan pilihan serta beban kerja penyelenggaraan urusan pemerintahan

Penetapan tipologi Perangkat Daerah dimaksud didasarkan pada hasil pemetaan urusan dan perhitungan jumlah nilai variabel beban kerja. Variabel beban kerja terdiri dari variabel umum dan variabel teknis. Variabel umum, meliputi jumlah penduduk, luas wilayah, jumlah anggaran pendapatan dan belanja Daerah dengan bobot sebesar 20% (dua puluh persen) dan variabel teknis yang merupakan beban utama dengan bobot sebesar 80% (delapan puluh persen). Pada tiap-tiap variabel, baik variabel umum maupun variabel teknis ditetapkan 5 (lima) kelas interval, dengan skala nilai dari 200 sampai dengan 1.000.

Berdasarkan hasil pemetaan dan merujuk pada ketentuan Pasal 37 Ayat (6) PP Nomor 18 Tahun 2016, yang menyebutkan bahwa masing-masing urusan pemerintahan (termasuk fungsi penunjang urusan) diwadahi dalam bentuk dinas/badan maka Kabupaten Cilacap berpotensi untuk membentuk 59 (lima puluh sembilan) Perangkat Daerah, terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, 28 Dinas, 4 Badan dan 24 Kecamatan. Dengan postur kelembagaan yang besar tersebut, maka semangat *rightsizing* tidak mungkin dapat terwujud.

Oleh karenanya, dengan menggunakan diskresi kewenangan Daerah sesuai Pasal 54 PP Nomor 18 Tahun 2016, maka ada 3 (tiga) opsi dalam menata organisasi perangkat daerah, yaitu :

1. Menurunkan tipe dari hasil pemetaan;

PASAL 54 AYAT (1) PP NO. 18 TAHUN 2016 :

- Dalam hal kemampuan keuangan Daerah atau ketersediaan Aparatur yang dimiliki Daerah masih terbatas, tipe Perangkat Daerah dapat diturunkan dari hasil pemetaan

2. Menggabungkan urusan pemerintahan/fungsi penunjang

PASAL 54 AYAT PP NO. 18 TAHUN 2016 :

- (2) Berdasarkan pertimbangan efisiensi sumber daya yang dimiliki oleh Pemda, dinas atau badan tipe C dengan hasil perhitungan skor 400 – 500 dapat digabungkan dengan dinas/badan tipe C menjadi dinas/badan tipe B, atau digabung dengan dinas/badan tipe B menjadi dinas/badan tipe A, atau digabung dengan dinas/badan tipe A menjadi dinas/badan tipe A dengan 5 bidang;

- (3) Penggabungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan urusan pemerintahan dalam 1 (satu) rumpun.

3. Memecah urusan pemerintahan/fungsi penunjang yang memenuhi kriteria

PASAL 90 AYAT (1) PP NO. 18 TAHUN 2016 :

- Dalam hal perhitungan nilai variabel urusan pemerintahan bidang PU dan Penataan Ruang, bidang pertanian dan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan memperoleh nilai 951 – 975 urusan pemerintahan tsb dapat diwadahi dlm 2 dinas/badan tipe B, dan dlm hal memperoleh nilai di atas 975 dapat diwadahi dlm 2 dinas/badan tipe A.

Adapun perumpunan urusan pemerintahan sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (4) PP 18/2016 adalah sebagai berikut :

1. pendidikan, kebudayaan, kepemudaan dan olahraga serta pariwisata;
2. kesehatan, sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, serta pemberdayaan masyarakat dan desa;
3. ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat sub urusan bencana dan kebakaran serta sub urusan ketenteraman dan ketertiban umum.
4. penanaman modal, koperasi, usaha kecil dan menengah, perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral, transmigrasi, dan tenaga kerja;
5. komunikasi dan informatika, statistik dan persandian;
6. perumahan dan kawasan permukiman, pekerjaan umum dan penataan ruang, pertanahan, perhubungan, lingkungan hidup, kehutanan, pangan, pertanian, kelautan dan perikanan; dan
7. perpustakaan dan kearsipan.

Sedangkan perumpunan fungsi penunjang urusan sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat (3) PP 18/2016:

1. kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
2. perencanaan serta penelitian dan pengembangan.

Terkait dengan hal tersebut, desain kelembagaan perangkat daerah Kabupaten Cilacap ke depan diarahkan untuk mewujudkan reformasi birokrasi di Pemerintah Kabupaten Cilacap, menitikberatkan pada kelembagaan perangkat daerah yang sinergis dengan visi dan misi Kabupaten Cilacap, serta mampu memberikan kinerja terbaik dalam bidang pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat. Sasaran utama dari penataan ini adalah Perangkat Daerah yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan Kabupaten Cilacap, dan berkesuaian dengan amanat regulasi Peraturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu UU Nomor 23 Tahun 2014 dan PP Nomor 18 tahun 2016.

Postur kelembagaan yang dirancang harus mampu melakukan proses pengambilan keputusan secara cepat dan tepat. Selanjutnya, proses penataan organisasi menysar pada meningkatnya kapasitas kelembagaan

melalui penyusunan fungsi yang jelas, padat, dan sinergis, dengan didukung instrumen job description dan job specification (Uraian Jabatan). Sasaran berikutnya merupakan langkah mewujudkan struktur dan tata kerja unit-unit organisasi untuk mencapai postur Organisasi Perangkat Daerah yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*), melalui penggabungan urusan pemerintahan yang memiliki kesamaan/kedekatan fungsi, yang disertai dengan proses perampingan/pemadatan fungsi, penggabungan beberapa rumpun fungsi penyelenggaraan pemerintahan, dan pembentukan unit kerja baru yang sesuai dengan visi-misi dan karakteristik Kabupaten Cilacap. Terwujudnya kapasitas organisasi melalui peningkatan pendayagunaan SDM dan berbasis pada pendekatan merit sitem, merupakan sasaran penting pula yang mendukung Penataan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap. Desain kelembagaan yang dirancang, akan membawa konsekuensi pada perubahan karakteristik dan kompleksitas penyelenggaraan pemerintahan. Penataan perangkat daerah memiliki arti penting dan jalan strategis bagi Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk menciptakan birokrasi Cilacap yang tangkas, efektif dan efisien untuk memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat Cilacap yang senantiasa dinamis.



Desain kelembagaan yang dirancang, akan membawa konsekuensi pada perubahan karakteristik dan kompleksitas penyelenggaraan pemerintahan. Penataan perangkat daerah memiliki arti penting dan jalan strategis bagi Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk menciptakan birokrasi Cilacap yang tangkas, efektif dan efisien untuk memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat Cilacap yang senantiasa dinamis.

P E N U T U P

Penataan organisasi perangkat daerah merupakan hal yang biasa dalam suatu siklus organisasi, termasuk dalam organisasi pemerintah daerah. Penataan organisasi perangkat daerah merupakan bagian dari proses perubahan organisasi dalam upaya mengantisipasi berbagai kecenderungan yang berkembang. Melalui penataan organisasi tersebut, diharapkan kinerja pemerintah daerah menjadi lebih efektif dan efisien. Pada prakteknya, penataan organisasi perangkat daerah seringkali direduksi maknanya sebatas rasionalisasi (*downsizing*) struktur maupun pegawai. Akibatnya, terjadi tarik-menarik kepentingan yang bersifat politis dalam penataan organisasi perangkat daerah. Padahal, penataan organisasi tidak selalu harus berupa rasionalisasi (*downsizing*) karena bisa juga berupa penggabungan (*merger*) dari beberapa organisasi dengan fungsi sejenis/serumpun, bahkan pembentukan organisasi baru yang memang diperlukan untuk mendukung visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, paradigma baru yang seyogianya diterapkan dalam penataan organisasi perangkat daerah adalah mencari struktur dan fungsi yang proporsional (bukan sekedar miskin struktur, kaya fungsi) serta mendesain organisasi perangkat daerah secara benar (*rightsizing*), bukan sekedar *downsizing*.

Dengan demikian, penyusunan desain kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) juga harus mempertimbangkan faktor-faktor lain agar desain yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan daerah dan dapat mengantisipasi berbagai kecenderungan perkembangan di masa mendatang. Sejumlah dasar pemikiran yang perlu diperhatikan dalam penyusunan desain kelembagaan OPD, antara lain:

1. Kaidah perumpunan urusan.
2. Harmonisasi dengan peraturan perundang-undangan “sektoral”, misalnya UU Pajak dan Retribusi Daerah,

UU Penanggulangan Bencana, dan lain-lain.

3. Akomodasi kepentingan nasional, misalnya untuk ketahanan pangan, penanganan bencana, kesetaraan gender, perlindungan anak, dan lain-lain.
4. Pertimbangan proporsionalitas beban kerja antar OPD.
5. Rasionalisasi dan restrukturisasi di sekretariat daerah.
6. Optimalisasi fungsi dinas dan lembaga teknis sebagai ujung tombak dalam pembangunan dan pelayanan.

Prinsip-prinsip tersebut perlu menjadi dasar pertimbangan ketika menyusun desain organisasi perangkat daerah agar struktur yang dihasilkan tidak hanya efisien, tapi juga efektif. Sekalipun penataan organisasi perangkat daerah tidak dapat dilepaskan dari sejumlah pertimbangan politis, namun, orientasi terhadap pencapaian visi dan misi daerah dan peran pemerintah daerah perlu tetap menjadi faktor utama dalam menentukan desain yang akan diterapkan agar kesinambungan tata pemerintahan daerah dapat terus dipertahankan, bahkan dapat mengantisipasi berbagai perkembangan di masa mendatang.

Mari kita sambut bersama kelembagaan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap yang baru...dengan semangat baru....tanpa ada rasa dusta diantara kita.....Dimanapun nantinya kita bekerja dan dalam lembaga Perangkat Daerah yang mana kita ditempatkan, sebagai Aparatur Sipil Negara yang terikat janji Panca Prasetya Korpri harus siap sedia untuk terus mengabdikan dan mendarmabaktikan diri demi kejayaan Cilacap yang kita cintai.....

Selamat bekerja dan Sukses selalu.....salam.



PENSIUN TEWAS

BAGI APARATUR SIPIL NEGARA

Oleh : Rina Mediaswati, M.PA

Kematian adalah hal yang pasti bagi setiap manusia dan merupakan hak prerogatif dari yang Maha Kuasa, waktunya tak ada seorang pun yang tahu. Kematian dapat menimpa siapa saja, pun bagi pegawai ASN. Bagi keluarga yang ditinggalkan, kematian tentunya akan meninggalkan luka mendalam. Terkait dengan hal ini Pemerintah telah membuat beberapa aturan untuk memperhatikan para ahli waris dari pegawai ASN.

Dalam aturan kepegawaian, dikenal dua istilah kematian/meninggal dunia. Yakni **Wafat** dan **Tewas**. Secara harfiah, dua kata tersebut memiliki persamaan. Namun sangat berbeda maknanya jika dihubungkan dengan asuransi sosial yang akan diterima.

Sesuai amanat UU ASN, Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa Jaminan Kerja dan Jaminan Kematian. BKN, dalam hal ini merupakan lembaga negara yang berwenang mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen ASN termasuk kriteria Tewas Pegawai ASN yang penetapannya dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian bertugas melakukan verifikasi dan validasi dalam penetapan tewas tersebut. Penetapan Tewas digunakan sebagai dasar untuk memberikan santunan kematian kerja, uang duka tewas, biaya pemakanan, dan/atau bantuan beasiswa bagi ahli waris.

Sesuai amanat UU ASN, Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa Jaminan Kerja dan Jaminan Kematian. BKN, dalam hal ini merupakan lembaga negara yang berwenang mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen ASN termasuk kriteria Tewas Pegawai ASN yang penetapannya dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian bertugas melakukan verifikasi dan validasi dalam penetapan tewas tersebut. Penetapan Tewas digunakan sebagai dasar untuk memberikan santunan kematian kerja, uang duka tewas, biaya pemakanan, dan/atau bantuan beasiswa bagi ahli waris.

ASN termasuk kriteria Tewas Pegawai ASN yang penetapannya dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian bertugas melakukan verifikasi dan validasi dalam penetapan tewas tersebut. Penetapan Tewas digunakan sebagai dasar untuk memberikan santunan kematian kerja, uang duka tewas, biaya pemakanan, dan/atau bantuan beasiswa bagi ahli waris.

KRITERIA TEWAS

Pegawai ASN yang ditetapkan Tewas harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Meninggal dunia dalam menjalankan tugas kewajibannya. Pegawai ASN yang dapat dinyatakan meninggal dunia dalam menjalankan

tugas kewajibannya meliputi :

- a. Meninggal dunia langsung atau tidak langsung dalam dan karena menjalankan tugas jabatan dan/atau tugas kedinasan lainnya di lingkungan kerja, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - 1) Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kewenangan yang diberikan;
 - 2) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan secara tertulis oleh pimpinan;
 - 3) Melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - b. Meninggal dunia langsung atau tidak langsung dalam dan karena menjalankan tugas jabatan dan/atau tugas kedinasan lainnya di luar lingkungan kerja, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - 1) Melaksanakan tugas kedinasan sesuai dengan surat perintah/tugas dari pimpinan dan/atau pejabat yang memiliki kewenangan;
 - 2) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan secara tertulis oleh pimpinan;
 - 3) Meninggal dunia di tempat tujuan sesuai dengan surat perintah/tugas; dan/atau;
 - 4) Meninggal dunia di tempat lain yang ada hubungannya dengan tempat yang dituju sesuai dengan surat perintah/tugas sepanjang terdapat alasan yang dapat dibenarkan.
2. Meninggal dunia dalam keadaan yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kematiannya disamakan dengan meninggal dunia dalam menjalankan tugas kewajibannya.
- Pegawai ASN yang dapat dinyatakan meninggal dunia dalam keadaan yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kematiannya disamakan dengan meninggal dunia dalam menjalankan tugas kewajibannya, apabila meninggal dunianya baik langsung atau tidak langsung sebagai akibat dari kecelakaan yang bukan karena kesalahannya pada saat perjalanan berangkat menuju tempat tugas atau pulang dari tempat tugas.
3. Meninggal Dunia Karena Perbuatan Anasir.
- Pegawai ASN yang meninggal dunia karena perbuatan anasir yang tidak bertanggungjawab atau sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu dalam menjalankan tugas kewajibannya, apabila meninggal dunianya baik langsung atau tidak langsung karena perbuatan anasir-anasir yang tidak bertanggungjawab ataupun sebagai akibat dari tindakan terhadap anasir-anasir.
4. Dalam hal Pegawai ASN Tewas yang sebelumnya diakibatkan kecelakaan kerja, maka tidak diperlukan surat perintah secara tertulis oleh pimpinan.

MANFAAT DAN BESARAN MANFAAT KECELAKAAN KERJA

A. Manfaat Kecelakaan Kerja

1. Santunan Kematian Kerja;

- a. Santunan Kematian Kerja diberikan kepada ahli waris dari Peserta yang Tewas sebesar

60% (enam puluh persen) dikali 80 (delapan puluh) Gaji Terakhir yang dibayarkan 1 (satu) kali.

- b. Pemberian santunan kematian kerja diberikan kepada ahli waris dengan ketentuan :

- 1) Peserta yang Tewas dan meninggalkan istri yang sah atau suami yang sah, ahli waris yang menerima adalah istri yang sah atau suami yang sah dari Peserta;
- 2) Peserta yang Tewas dan tidak meninggalkan istri yang sah atau suami yang sah, ahli waris yang menerima adalah Anak; atau
- 3) Peserta yang Tewas dan tidak meninggalkan istri yang sah, suami yang sah atau Anak, ahli waris yang menerima adalah Orang Tua.

2. Uang Duka Tewas;

- a. Uang duka tewas diberikan kepada Ahli Waris Peserta yang Tewas sebesar 6 (enam) kali gaji terakhir yang dibayarkan 1 (satu) kali.

- b. Pemberian Uang duka Tewas diberikan kepada ahli waris dengan ketentuan :

- 1) Peserta yang Tewas dan meninggalkan istri yang sah atau suami yang sah, ahli waris yang menerima adalah istri yang sah atau suami yang sah dari Peserta;
- 2) Peserta yang Tewas dan tidak meninggalkan istri yang sah atau suami yang sah, ahli waris yang menerima adalah Anak; atau
- 3) Peserta yang Tewas dan tidak meninggalkan istri yang sah, suami yang sah atau Anak, ahli waris yang menerima adalah Orang Tua.

3. Biaya Pemakaman;

- a. Biaya pemakaman diberikan kepada Ahli Waris Peserta yang tewas.

- b. Biaya pemakaman sebagaimana dimaksud pada huruf a diberikan sebagai penggantian atas biaya yang meliputi :

- 1) Peti Jenazah dan perlengkapannya; dan
- 2) Tanah pemakaman dan biaya di tempat pemakaman;

- c. Besaran biaya pemakaman sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan oleh Pengelola Program sebesar Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan dibayarkan 1 (satu) kali.

- d. Pemberian biaya pemakaman diberikan kepada ahli waris dengan ketentuan :

- 1) Peserta yang Tewas dan meninggalkan istri yang sah atau suami yang sah, ahli waris yang menerima adalah istri yang sah atau suami yang sah dari Peserta;

Artikel Kepegawaian

- 2) Peserta yang Tewas dan tidak meninggalkan istri yang sah atau suami yang sah, ahli waris yang menerima adalah Anak;
 - 3) Peserta yang Tewas dan tidak meninggalkan istri yang sah, suami yang sah atau Anak, ahli waris yang menerima adalah Orang Tua; atau
 - 4) Peserta yang Tewas tidak meninggalkan istri yang sah, suami yang sah, Anak, atau Orang Tua, ahli waris yang menerima adalah ahli waris lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Bantuan beasiswa.
- a. Bantuan beasiswa diberikan kepada Anak dari Peserta yang Tewas dengan ketentuan :
 - 1) bagi Anak dari Peserta yang masih duduk di sekolah tingkat dasar diberikan bantuan beasiswa sebesar Rp 45.000.000,00 (empat puluh lima juta rupiah);
 - 2) bagi Anak dari peserta yang masih duduk di sekolah lanjutan tingkat pertama diberikan bantuan beasiswa sebesar Rp 35.000.000,00 (tiga puluh lima juta rupiah);
 - 3) bagi Anak dari Peserta yang masih duduk di sekolah lanjutan tingkat atas diberikan bantuan beasiswa sebesar Rp 25.000.000,00 (dua puluh lima atau juta rupiah
 - 4) Bagi Anak dari Peserta yang masih duduk di pendidikan tingkat diploma, sarjana, atau setingkat diberikan bantuan beasiswa sebesar Rp 15.000.000,00 (lima belas juta rupiah).
 - a. Bantuan beasiswa sebagaimana dimaksud pada huruf a diberikan kepada 1 (satu) orang Anak dari Peserta dengan ketentuan :
 - 1) masih sekolah/kuliah;
 - 2) berusia paling tinggi 25 (dua puluh lima) tahun;
 - 3) belum pernah menikah; dan
 - 4) belum bekerja.

PERSYARATAN PENETAPAN TEWAS

1. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam pengajuan penetapan Tewas oleh PPK (Bupati), yaitu :
 - a. Keputusan pengangkatan pertama sebagai CPNS/ PNS;
 - b. Surat perjanjian kerja sebagai PPPK;
 - c. Surat Keterangan Kematian atau visum dari Dokter;
 - d. Laporan Kronologis Kejadian yang dibuat oleh pimpinan unit kerja Pegawai ASN yang meninggal

- e. Daftar susunan keluarga, surat/akta nikah, akta kelahiran Anak, surat kejandaan / kedudaan; dan
 - e. Persyaratan lain yang diperlukan.
2. Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada angka 1, juga harus dilampirkan :
 - a. Surat Perintah Tugas (penugasan tertulis) bagi yang meninggal dunia karena menjalankan tugas jabatan dan/atau tugas kedinasan lainnya baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.
 - b. Visum yang dikeluarkan oleh dokter dan berita acara yang dikeluarkan oleh Kepolisian bagi yang meninggal dunia karena penganiayaan, penculikan, dan kecelakaan.

PROSEDUR PENETAPAN TEWAS

Prosedur penetapan Tewas dilakukan sebagai berikut :

- a. Pimpinan unit kerja di tempat Pegawai ASN yang meninggal dunia mengusulkan penetapan Tewas kepada PPK melalui Kepala Biro Kepegawaian /Kepala Badan Kepegawaian Daerah.
- b. Berdasarkan usulan penetapan Tewas sebagaimana dimaksud pada huruf a, PPK memeriksa syarat-syarat yang telah ditentukan.
- c. Sebelum menetapkan Tewas, PPK terlebih dahulu berkoordinasi dengan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- d. Koordinasi sebagaimana dimaksud pada huruf c, dilakukan secara tertulis dengan melampirkan syarat-syarat yang telah ditentukan.
- e. Kepala BKN melakukan verifikasi dan validasi terhadap syarat-syarat yang dilampirkan.
- f. Verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada huruf e dilakukan paling lama 5 (lima) hari kerja sejak syarat-syarat secara lengkap diterima.
- g. Dalam melakukan verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada huruf e dan huruf f, Kepala BKN dapat membentuk tim.
- h. Hasil verifikasi dan validasi dari Kepala BKN disampaikan secara tertulis kepada PPK sebagai bahan penetapan.
- i. PPK menetapkan atau tidak menetapkan Tewas sesuai dengan hasil verifikasi dan validasi dari Kepala BKN.
- j. Tembusan penetapan Tewas oleh PPK disampaikan kepada Kepala BKN / Kepala Kantor Regional BKN.

PENYERAHAN SK PNS DAN PENGAMBILAN SUMPAH JANJJI 150 PNS

Berlangsung di Pendopo Wijayakusuma Cakti, Bupati H. Totto Suwanto Pamuji menyerahkan secara simbolis Surat Keputusan Pegawai Negeri Sipil kepada perwakilan CPNS dari tenaga Pendidikan, kesehatan dan Teknis Administrasi serta mengambil sumpah/janji kepada sebanyak 150 PNS formasi tahun 2014 dari pelamar umum.

Hadir dalam acara tersebut 3 (tiga) orang rohaniawan dari Kementerian Agama Kabupaten Cilacap untuk mendampingi pengambilan sumpah/janji yang terdiri dari Rohaniawan Islam, Kristen dan Katholik. Dua orang saksi pengambilan sumpah dari BKD Cilacap yaitu Sekretaris Toto Widiyanto, S.Psi., dan Kepala Bidang Pengembangan Pegawai Khamidun, S.H., serta jajaran pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap juga turut menyaksikan acara tersebut.

Dalam laporannya, Kepala BKD Kabupaten Cilacap menyampaikan data jumlah CPNS yang diangkat menjadi PNS dan diambil Sumpah/Janji PNS sebanyak 150 orang dengan rincian CPNS golongan II/c sebanyak 26 orang, golongan III/a sebanyak 115 orang dan golongan III/b sebanyak 9 orang. Adapun rincian per jabatan yaitu tenaga pendidikan 53 orang, tenaga teknis/administrasi 57 orang dan tenaga Kesehatan 40 orang.

Di hadapan 150 pegawai yang diambil sumpah/janjinya, Bupati memberikan sambutan bahwa dengan perubahan status, selain disikapi dengan gembira, jangan menjadikan lupa untuk bersyukur dan lalai dari tugas serta tanggung jawab karena merasa masa percobaan sebagai CPNS telah usai. Momentum penyerahan SK PNS hendaknya dijadikan titik awal Pegawai Negeri Sipil untuk semakin meningkatkan kapasitas, kinerja, kedisiplinan, komitmen dan loyalitas karena kewajiban yang diemban pun semakin berat. Perubahan status dari CPNS ke PNS harus diikuti perubahan pola pikir dan perubahan motivasi kerja yang lebih bagus.

Lebih lanjut beliau menjelaskan bahwa

Pemerintah pusat, dalam hal ini Kementerian PAN dan RB telah menetapkan kebijakan percepatan reformasi birokrasi antara lain meliputi penataan SDM Aparatur. Dalam penataan pegawai ASN ini, salah satu langkah yang diambil adalah adanya moratorium atau penundaan penerimaan pegawai ASN yang dilaksanakan sejak tahun 2015, kecuali jenis jabatan yang diutamakan yakni jabatan yang mendukung Nawacita di sektor pelayanan dasar (pendidikan dan kesehatan) terutama daerah tertinggal dan terluar dan sektor pertanian. Padahal dalam setiap tahunnya, pegawai yang pensiun jumlahnya sangat banyak. Sehingga penataan jumlah dan kualitas sangat diperlukan untuk mengantisipasi permasalahan terkait kekurangan pegawai.

Maka dari itu, kepada CPNS yang menerima SK PNS 100 persen agar dapat meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri, serta melakukan inovasi-inovasi yang mendukung tugas dan tanggung jawab sehingga dapat menumbuhkan kreatifitas untuk menjawab tantangan jaman yang semakin berat ini. Dalam bekerja jangan malu dan segan untuk berkonsultasi dan meminta arahan serta bimbingan pada atasan atau rekan kerja yang lebih senior. Karena kerjasama dan koordinasi sangat dibutuhkan demi kelancaran pekerjaan.

Untuk mewujudkan profesionalisme aparatur, Bupati juga mengajak kepada semua pegawai untuk meningkatkan pengetahuan terkait dengan bidang tugasnya agar mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan serta menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya. Beliau menambahkan bahwa PNS digaji oleh pemerintah. Sementara uang pemerintah asalnya adalah dari rakyat. Kalau malas-malasan berarti menciderai kepercayaan rakyat kepada pemerintah. Untuk itu seharusnya PNS itu bekerja giat untuk mensukseskan program pemerintah. PNS bekerja diawasi rakyat, oleh karena tidak boleh asal, tetapi harus sesuai dengan aturan dan prosedur yang ada. (Rina)





QUANTUM SPIRITUAL BUILDING TRAINING

9 tulah materi yang disampaikan oleh INDRAWAN YEPE, pembicara dalam Diklat Emotional Social Quotient (ESQ) bagi Pejabat Struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap tahun 2016. Diklat ESQ kali ini dilaksanakan selama 2 (dua) hari yaitu pada hari Rabu – Kamis tanggal 1 – 2 Juni 2016 bertempat di Hotel Wisata Niaga, Jl. Merdeka No. 5 Purwokerto, dengan peserta sebanyak 50 (limapuluh) orang pejabat struktural eselon IV di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Adapun perinciannya adalah 3 orang Kasubag pada Dinas, 15 orang Kepala UPT di lingkungan Dinas Kesehatan, 3 orang Kepala UPT di lingkungan Dishubkominfo, 2 orang Kepala UPT di lingkungan Dinas Bina Marga SDA ESDM, 2 orang Kepala UPT di lingkungan DKP2SKSA, 4 orang Kepala UPT di lingkungan Disperindagkop UMKM, 4 orang Kepala UPT di lingkungan Dishutbun, 3 orang Kepala UPT di lingkungan BPBD, 13 orang Lurah dan 1 orang Kasi Trantib pada kelurahan.

Kegiatan diklat secara resmi dibuka oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap, Drs. Heroe Harjanto, MM. Pada kesempatan tersebut di hadapan seluruh peserta diklat Kepala BKD menyampaikan bahwa suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh 3 (tiga) komponen yang baik pula yaitu tata laksana, sumber daya manusia (SDM), dan manajemen yang baik pula. Sesuai dengan tupoksi BKD Kabupaten Cilacap yaitu melaksanakan manajemen kepegawaian, dalam rangka mewujudkan SDM yang baik maka pegawai perlu memiliki kompetensi, yaitu harus memiliki kemampuan IQ (*Intelektual Quotient*), SQ (*Spiritual Quotient*) dan EQ

(*Emotional Quotient*). IQ berkaitan dengan pengetahuan/ ilmu, SQ berkaitan dengan kematangan rohani, sedangkan EQ berkaitan kemampuan mengelola emosi. Harus ada keseimbangan diantara ketiga kemampuan itu.

Diklat ESQ dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap diri sendiri agar dapat berkinerja dengan baik. Diharapkan masing-masing peserta, yang merupakan pejabat struktural, dapat memahami potensi dan kelemahan yang dimilikinya, agar potensi yang dimiliki dapat dikembangkan sedangkan kelemahannya dapat diminimalisir. Di akhir sambutannya, Drs. Heroe Harjanto, MM berpesan kepada para peserta untuk mengikuti pelatihan dengan sebaik-baiknya, dan dapat menjadikan pelatihan ESQ ini sebagai tempat untuk belajar sekaligus menyegarkan diri/refreshing.

Setelah acara pembukaan secara resmi oleh Kepala BKD Kabupaten Cilacap, dilanjutkan dengan pengisian materi oleh pembicara INDRAWAN YEPE, yang menyampaikan QUANTUM SPIRITUAL BUILDING TRAINING. Materi disampaikan selama 2 (dua) hari yang terbagi dalam 4 (empat) sesi/materi yaitu : emotion mistery, power habit, power of identity dan goal setting. Seluruh peserta diklat terlihat bersemangat dalam mengikuti diklat ini karena materi dan cara penyampaiannya tidak membosankan. Penutupan Diklat ESQ dilaksanakan pada hari Kamis, 2 Juni 2016 oleh Kepala BKD Kabupaten Cilacap. (yyn)



MENJARING POTENSI ATLET, PEMKAB CILACAP SELENGGARAKAN PORKAB 2016



Peringatan Hari Olahraga Nasional (HAORNAS) ke 33 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap diramaikan dengan pelaksanaan Pekan Olah Raga Kabupaten (PORKAB), event ini merupakan awal pertama kali Cilacap menyelenggarakan.

Momen tersebut diawali dengan upacara HAORNAS (9/9) di Stadion Wijayakusuma sekaligus juga menjadi ajang pembukaan PORKAB Cilacap. Hadir Wakil Bupati Ahmad Edi Susanto dan jajaran Forum Koordinasi Pimpinan Daerah (Forkopimda) Cilacap serta Ketua Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Cilacap, Didik Rahmadi. Dalam laporannya, Didik Rahmadi menyatakan kegiatan ini dilaksanakan sebagai momentum untuk menjangring potensi-potensi atlet yang ada di Kabupaten Cilacap dan juga mempersiapkan event Pekan Olahraga Provinsi (PORPROV) 2018.

Senada dengan hal tersebut, Ahmad Edi Susanto menyatakan bahwa Peringatan HAORNAS ke 33 yang dirangkai dengan kegiatan PORKAB ke 1 ini, tentunya merupakan salah satu peristiwa penting bagi dunia olahraga di Kabupaten Cilacap, dalam memajukan dan meningkatkan prestasi olahraga. Terlebih melalui berbagai kegiatan olahraga, yang dikemas dalam konsep Olah Raga Rekreasi dan Olahraga Pendidikan, berguna untuk memperbesar basis-basis calon olahragawan potensial dan berbakat untuk memperkuat pondasi bangunan keolahragaan yang berdaya saing, tidak saja ditataran lokal dan regional tetapi juga ditataran nasional.

Sesuai dengan kebijakan Pemerintah yakni meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia, yang sehat dan produktif, maka tema HAORNAS ke 33 tahun 2016 yang dipilih adalah "Ayo Olahraga Untuk Indonesia Sehat dan Produktif". Melalui tema tersebut beliau mengajak seluruh lapisan masyarakat bersatu-padu dan bersinergi, untuk menggelorakan kembali "Gerakan Ayo Olahraga" agar olahraga menjadi budaya dan gaya hidup masyarakat di kota dan di desa, di seluruh wilayah Kabupaten Cilacap. Wakil Bupati juga berpesan kepada para official, pelatih dan atlet untuk memanfaatkan kesempatan ini dengan sebaik-baiknya, berjuang sekuat tenaga untuk meraih prestasi

terbaik, dengan tetap menjunjung tinggi sportivitas. Harapannya pada Pekan Olah Raga Provinsi (PORPROV) Jawa Tengah Tahun 2018 mendatang, semua atlet dari Kabupaten Cilacap dapat menorehkan prestasi yang luar biasa dan membanggakan masyarakat Kabupaten Cilacap.

Tercatat, sebanyak 5.456 atlet yang berasal dari dua puluh empat kecamatan se-Kabupaten Cilacap turut serta berpartisipasi mengikuti kegiatan Pekan Olahraga Kabupaten tersebut. Defile pasukan upacara termasuk para official, pelatih dan atlet berlangsung meriah sebagai pembuka ajang PORKAB yang dilaksanakan mulai Jumat (9/9) hingga Minggu (11/9) dengan 19 cabang olahraga yakni aeromodelling, atletik, bola voli, bola basket, bulutangkis, catur, drum band, panahan, panjat tebing, pencak silat, renang, senam, sepak takraw, sepak bola, selam, sepeda sport, tae kwon do, tenis lapangan, dan tenis meja. Cabang tambahan yang lain yaitu lomba Peraturan Baris Berbaris (PBB) bagi seluruh Kepala SD di Kabupaten Cilacap.

Berakhir Minggu, 11 September 2016, Kecamatan yang memperoleh peringkat terakhir karena hanya berhasil mengumpulkan 1 perak dan 2 perunggu adalah kecamatan Cipari. Peringkat ke-10 yakni Kecamatan Majenang 10 memperoleh 5 emas, 9 perak dan 9 perunggu. Peringkat ke-9 Kecamatan Cimanggu mendapat 6 emas, 5 perak dan 6 perunggu. Peringkat ke-8 Kecamatan Kesugihan memperoleh 6 emas, 14 perak dan 17 perunggu. Peringkat ke-7 Kecamatan Adipala memperoleh 9 emas, 8 perak dan 15 perunggu. Peringkat ke-6 Kecamatan Sampang memperoleh 12 emas, 3 perak dan 12 perunggu. Peringkat ke-5 Kecamatan Kroya memperoleh 12 emas, 15 perak dan 17 perunggu. Peringkat ke-4 Kecamatan Maos yang perolehan emasnya sama dengan Cilacap Selatan, memperoleh 25 emas 5 perak dan 16 perunggu. Peringkat ke-3 Kecamatan Cilacap Utara yang mampu memperoleh 18 medali emas, 26 perak dan 31 perunggu. Peringkat ke-2 Kecamatan Cilacap Selatan mengantongi 25 medali emas, 26 perak dan 19 perunggu. Lalu unggul di peringkat Pertama Kecamatan Cilacap Tengah dengan perolehan medali 43 emas, 33 perak dan 34 perunggu sekaligus sebagai Juara Terbaik ajang kompetisi Pekan Olahraga Kabupaten Cilacap ke-1 tahun 2016. (rina)



SEMARAKNYA EVENT LCC, DI KABUPATEN

Pada tanggal 27 Maret 2016 bersamaan dengan acara Gowes Bareng Ramane Peringatan hari jadi Kabupaten Cilacap, Ketua Umum ISSI Provinsi Jawa Tengah telah melantik Kepengurusan Ikatan Sport Sepeda Indonesia (ISSI) Kabupaten Cilacap Baru-baru ini Ketua Umum Ikatan Sport Sepeda Indonesia (ISSI) Kabupaten Cilacap Drs. Heroe Harjanto, MM telah membuat gebrakan dengan menyelenggarakan event Balap Sepeda Tingkat Nasional. Kejuaraan ini dikemas dalam Lomba Cumtoms Cycling (LCC) Series 21 "TOUR DE WIJAYAKUSUMA II TAHUN 2016 CILACAP" serta PRA PORKAB. Merupakan kerjasama Customs Cycling Club Jakarta, ISSI Kabupaten Cilacap dan KONI didukung oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Lomba Customs Cycling (LCC) Series 21 TOUR DE WIJAYAKUSUMA II 2016 yang dilaksanakan selama 3 hari mulai tanggal 26 sampai dengan 28 Agustus 2016 diikuti 221 atlet dari:

1. Atlet Indonesia sebanyak = 200 Atlet
2. Atlet Malaysia = 16 Atlet
3. Atlet Kamboja = 5 Atlet

Kategori yang dilombakan atlet pada Individual Time Trial (ITT), Individual Road Race/Circuit Race (IRR) dan Criterium adalah Man Elite (Senior Putra), Man Junior (Junior Putra), Man Youth (Pemula Putra), Woman Elite (Senior Putri), Woman Junior (Junior Putri) dan Woman Youth (Pemula Putri).

Criterium dengan mengambil lokasi di Jl Jend. Soedirman dan Jl S. Parman, start dan finish depan Taman KNPI Cilacap jarak tempuh 1,5 Km/Lap, Jarak yang harus ditempuh untuk Man Elite 21 lap (31,5 Km), Man Junior 18 lap (27 Km), Man Youth 15 lap (22,5 Km). Sedangkan untuk Woman Elite 18 lap (27 Km), Woman Junior 15 lap (22,5 Km) dan Woman Youth 12 lap (18 Km).

Naik Podium untuk Man Elite (Senior Putra) Podium Pertama diraih oleh Jamal Hibatullah dari KFC Bike Team dengan *Point Result* 15, Podium kedua diraih oleh Muh Imam Arifin dari KFC Bike Team dengan *Point Result* 12, Podium ketiga diraih oleh Abdul Gani dari KFC Bike Team dengan *Point Result* 10, Podium keempat diraih oleh Jamaludin Novardianto dari Lombok Bike Community (LBC) dengan *Point Result* 10, sedangkan untu Podium kelima diraih oleh Bernard Benyamin Van Aert dari Pelatnas





PRA PORKAB DAN PORKAB MEN CILACAP

Indonesia dengan *Point Result* 7.

Podium untuk Man Junior (Junior Putra) Podium Pertama diraih oleh Terry Yudha Kusuma dari SMAN Colomadu dengan *Point Result* 18, Podium kedua diraih oleh Rachmad Noka Wibisono dari Jasalindo Sport Surabaya dengan *Point Result* 14, Podium ketiga diraih oleh Wan Abdul Rahman b Hamdan dari Persatuan Lumba Basikal Terengganu Malaysia dengan *Point Result* 5, Podium keempat diraih oleh Wariski Setiawan dari M2CC Bondowoso dengan *Point Result* 5 dan Podium kelima diraih oleh Machrus Ali dari SMA Sunan Ampel Surabaya dengan *Point Result* 4.

Podium untuk Man Youth (Pemula Putra) Podium pertama diraih oleh Saputro Reno Wijayanto dari ISSI Solo dengan *Point Result* 10, Podium kedua diraih oleh Ahmad Yoga Ilham Firdaus dari Kraft Cycling Club Kota Kediri dengan *Point Result* 9, Podium ketiga diraih oleh Rizki Hidayatul Fadli dari SKOI Kaltim dengan *Point Result* 9, Podium keempat diraih oleh Aliff Aiman b Safuan dari Pasukan Berbasikal Negeri Selangor Malaysia dengan *Point Result* 5 dan Podium kelima diraih oleh Muhammad Faiq Fauzi Bin Ridzuan dari Johor Bahru Cycling Team Malaysia

dengan *Point Result* 3.

Podium untuk Woman Elite (Senior Putri) Podium Pertama diraih oleh Ayustina Delia Priatna dari Pelatnas Indonesia dengan *Point Result* 25 dan Eva Desiana dari JEC KALTARA Jakarta meraih Podium kedua dengan *Point Result* 12.

Woman Junior (Junior Putri) Podium pertama diraih oleh Liontin Evangelina Setiawan dari Pelatnas Indonesia dengan *Point Result* 20, sedangkan Rosa Handayani dari Gilas SMP 18 Surabaya dengan *Point Result* 12.

Podium untuk Woman Youth (Pemula Putri) Podium pertama diraih oleh Dewika Mulya Sova dari Pengcab ISSI Kota Malang-PPLP Jatim dengan *Point Result* 10, Podium kedua diraih oleh Ananda Diva Saputri dari Keong Cycling Team Yogyakarta dengan *Point Result* 6, Podium ketiga diraih oleh Atika Angri Wahyuni dari PB ISSI Tirta Kahuripan Kab Bogor dengan *Point Result* 5, Podium keempat diraih oleh Putri Rabi Atul Nisa bt Rozaman dari Johor Bahru Cycling Team Malaysia dengan *Point Result* 4, Podium kelima diraih oleh Mifta Hunur Haselli dari Pengcab ISSI Kota Malang dengan *Point Result* 4.





Pada event tersebut diselenggarakan pula Pra Porkab yang menampilkan berbagai kelas diantaranya Kelas BMX Usia 6-7 tahun, Kelas BMX Usia 8-9 tahun, Kelas BMX Usia 10-11 tahun, Kelas BMX Usia 12-13 tahun, Kelas MTB Usia 14-15 tahun dan Kelas Road Usia 16-18 tahun. Diikuti sebanyak 185 peserta, sebagai media untuk uji coba menghadapi Porkab.

Porkab baru kali pertama digelar yang pelaksanaannya merupakan program kerja KONI Kabupaten Cilacap tahun 2016 atas dasar musyawarah KONI Kabupaten Cilacap bersama Pengurus Cabang Olahraga dalam rangka peningkatan prestasi guna persiapan Pekan Olahraga Tingkat Provinsi Jawa Tengah (PORPROV) tahun 2018 di Kota Tegal, serta dukungan Pemerintah Kabupaten Cilacap sebagai wujud keseriusan Pemerintah guna pembinaan Prestasi olahraga di wilayah Kabupaten Cilacap pada umumnya.

Pelaksanaan mulai tanggal 9 s/d 11 September 2016 Ikatan Sport Sepeda Indonesia (ISSI) Kabupaten Cilacap juga ikut andil dalam Event Porkab Ke-1 tahun 2016 untuk pemasalan dan pembibitan atlet Balap Sepeda yang dilaksanakan pada hari Minggu tanggal 11 September 2016. Menampilkan Kategori Criterium Road Bike Putra dengan kelas BMX usia 6-8 tahun, kelas BMX usia 9-11 tahun, kelas BMX usia 12-13 tahun, kelas MTB 14-15 tahun, MTB/ROAD 16-18 tahun, Sedang untuk Putri ada 2 kelas yaitu BMX 6-11 tahun dan kelas MTB/ROAD 12-18 tahun.

Keluar sebagai juara pertama untuk kelas BMX usia 6-8 tahun Faiz Azhar Ganesha dari SD AL-IRSYAD 01 Cilacap, Juara dua Atha Daffa Rifa'li dari SDN Gumilir 02 Cilacap dan Octosecio Risky Pradita dari SDN Sidanegara 01 meraih juara tiga.

Kelas BMX usia 9-11 tahun juara pertama diambil

oleh Bagas Aji Pratama dari SDN Gunungsimping 01 Cilacap, juara dua Rafli Dwi Ananda dari SDN Gunungsimping 02 dan juara tiga oleh Satria Nur Rohman dari SDN Mertasinga 02 Cilacap.

Untuk kelas BMX usia 12-13 tahun Juara pertama diraih oleh Sahlan Sutomo dari SDN Penyarang 03 Sidareja, juara dua oleh Beny Fahrizal dari SMP PGRI 1 Cilacap dan Imam Setya Mustofa dari SDN Ketanggung Sampang meraih juara tiga.

Juara pertama MTB usia 14-15 tahun diraih oleh Timotius William Kristianto dari SMKN 2 Cilacap, juara dua oleh Farhan Saviola Fadilah dari SMAN 1 Cilacap dan juara tiga diraih oleh Tegar Prasetyo dari SMP PGRI Cilacap.

Kelas MTB/ROAD usia 16-18 tahun juara pertama diraih oleh Bagus Abel Tasman dari SMPN 7 Cilacap, Juara dua diraih oleh Rendi Septoro dari SMP PGRI Cilacap dan Nur Aziz Al Rizal dari UPT Disdikpora Karangpucung meraih juara tiga.

Kelas BMX usia 6-11 tahun untuk putri juara pertama diraih oleh Denti Y Erizka dari SDN Gunungsimping 02, juara dua diraih oleh Keisha Ramadhani dari SDN Sidakaya 13 dan Ima Firdatun Naaf'ah dari SDN Sidakaya 06 meraih juara tiga.

Juara pertama kelas MTB/ROAD usia 12-18 tahun Putri diraih oleh Tantri Kusuma Dewi dari SMPN 1 Adipala, Juara dua Tiyas Aryanti dari SMPN 1 Adipala dan Debby Chinthia L dari SMAN 1 Jeruklegi meraih juara tiga.

Penyematan kejuaraan dilakukan oleh Bupati Cilacap H. Tatto Suwanto Pamuji, Ketua Umum ISSI Provinsi Jawa Tengah Dede Indra Permana Sudiro, SH, Ketua Umum ISSI Kabupaten Cilacap Drs. Heroe Harjanto, MM dan sejumlah Pengurus ISSI Provinsi Jawa Tengah serta Pengurus ISSI Kabupaten Cilacap. (Sunarto)



WORKSHOP GRATIFIKASI

Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia (KPK RI) bekerja sama dengan Inspektorat Propinsi Jawa Tengah mengadakan Workshop Pencegahan Korupsi Terintegrasi pada Kabupaten Kota/ Kota se Jawa Tengah bertempat di Merapi Ballroom, Hotel Novotel Semarang tanggal 26 – 27 Mei 2016. Kegiatan ini merupakan langkah tindak lanjut program Gubernur Jawa Tengah yang berbunyi “Mboten Korupsi lan Mboten Ngapusi”. Peserta workshop meliputi, Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, Sekretaris Dewan Kabupaten/Kota, Inspektur Kabupaten/ Kota, Bagian Hukum Kabupaten/Kota dan 1 orang Pejabat pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/ Kota.

Pada pembukaan acara tersebut, terlebih dahulu seluruh Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota melakukan penandatanganan Komitmen Bersama Pencegahan Terintegrasi

Penandatanganan disaksikan oleh Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah, Inspektur Provinsi Jawa Tengah, Kepala Perwakilan BPK RI Jawa Tengah, Kepala Kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah dan Pejabat dari KPK RI.

Dengan dilaksanakan workshop diharapkan pemahaman peserta terhadap hal-hal yang berkaitan dengan Gratifikasi meningkat, sehingga dapat meminimalisir terjadinya tindak korupsi dan Gratifikasi dilingkungan kerjanya. Selain itu, diharapkan masing-masing Kabupaten/ Kota telah membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) didukung dengan Surat Keputusan Bupati tentang Tim/ Pojka UPG. Apabila Kabupaten/ Kota mengalami kesulitan dalam menyusun UPG, dapat berkonsultasi pada KPK RI dan Inspektorat Propinsi Jawa Tengah. (fitri)

KOMITMEN BERSAMA

PROGRAM PENCEGAHAN KORUPSI TERINTEGRASI PADA KABUPATEN/KOTA DI JAWA TENGAH

KAMI, SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN/KOTA SE-JAWA TENGAH, DALAM RANGKA MENDUKUNG TERWUJUDNYA TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BERSIH DAN BEBAS DARI KOLUSI, KORUPSI DAN NEPOTISME, BERKOMITMEN

UNTUK MENDUKUNG PROGRAM PENCEGAHAN KORUPSI TERINTEGRASI:

1. BERPERAN AKTIF DALAM PEMBANGUNAN DAN PENYELARASAN SISTEM INTEGRITAS ORGANISASI (KOORDINASI DAN SUPERVISI PENCEGAHAN, TUNAS INTEGRITAS, PENGENDALIAN GRATIFIKASI, LHKPN, SURVEI INTEGRITAS, DLL).
2. MENGIMPLEMENTASIKAN NILAI-NILAI INTERGRITAS DAN MENJADI ROLE MODEL DI LINGKUNGAN Masing-Masing.
3. MEMBANGUN SINERGITAS DAN PARTISIPASI SELURUH KOMPONEN MASYARAKAT DEMI TERWUJUDNYA PEMERINTAHAN YANG TRANSPARAN, TERBUKA, DAN BERPIHAK PADA KEPENTINGAN PELAYANAN PUBLIK.

SELEKSI PEGAWAI BERPRESTASI PEMKAB CILACAP TAHUN 2016



Seperi tahun-tahun sebelumnya, pada tahun ini Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Badan Kepegawaian Daerah mengadakan kegiatan Seleksi Pegawai Berprestasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap Tahun 2016. Kegiatan tersebut merupakan bentuk apresiasi Pemerintah Kabupaten Cilacap terhadap para PNS dan juga sebagai upaya untuk mendorong peningkatan prestasi dan motivasi kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Kamis, 02 Juni 2016 Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap yang diwakili oleh Sekretaris BKD Kabupaten Cilacap Toto Widiyanto, S.Psi, membuka kegiatan yang diikuti oleh 45 PNS perwakilan dari masing-masing SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Seperti tahun yang lalu, pelaksanaan seleksi pegawai berprestasi terbagi dalam 3 tahapan yaitu tes tertulis, tes praktek dan tes wawancara. Tahap pertama yaitu tes tertulis dilaksanakan pada tanggal 2 Juni 2016 yang diikuti oleh seluruh peserta (45 orang). Pada tahap ini peserta diwajibkan untuk menjawab soal pilihan ganda dan essay. Materi soal terdiri dari pengetahuan umum, pemerintahan, kepegawaian dan wawasan kebangsaan.

Selanjutnya setelah dilakukan penilaian, tim seleksi pegawai berprestasi memilih 9 orang peserta yang memiliki nilai tertinggi (9 besar) untuk mengikuti tahapan kedua (tes praktek). Tes praktek dilaksanakan tanggal 20 Juli 2016. Pada tes tersebut, peserta diharuskan mengerjakan soal yang berkaitan dengan tata naskah dinas sesuai

Peraturan Bupati Cilacap Nomor 74 Tahun 2010 tentang Pedoman Tata Naskah Dinas Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Dari hasil tes tersebut ditetapkan 6 orang yang masuk ke tahap ketiga yaitu tes wawancara. Peserta yang lolos 6 besar yaitu:

1. HERI FITRIANTO, S.Kom (BAPPEDA Kabupaten Cilacap)
2. CRISTIANA DEWI, SH (Bandiklat, Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Cilacap)
3. INDRIA RAHMA YULIAWATI, SE (RSUD Cilacap)
4. ADE AGUNG WIBOWO, ST., M.Eng. (DISHUBKOMINFO Kabupaten Cilacap)
5. ARNY DHIAANAWATY, SE (Kecamatan Wanareja)
6. ARIF NURDIANSYAH, ST (BLH Kabupaten Cilacap)

Tes wawancara dilaksanakan pada tanggal 3 Agustus 2016 di AULA BKD Kabupaten Cilacap. Pewawancara merupakan Pejabat Eselon 3 dari BKD Kabupaten Cilacap dan Inspektorat Kabupaten Cilacap sebanyak 4 orang. Selain wawancara, pada tahap ketiga tersebut juga dilakukan cross check data di lingkungan tempat tinggal peserta. Dari hasil wawancara dan cross check lapangan, tim akan menentukan pemenang sebagai juara 1 sampai dengan juara harapan 3. Masing-masing juara akan mendapatkan hadiah berupa piagam penghargaan, piala serta uang pembinaan dari Pemerintah Kabupaten Cilacap. Penyerahan hadiah bagi pemenang rencananya akan dilaksanakan pada ulang tahun KORPRI tanggal 29 November 2016 mendatang. (fitri)

RAKOR KEPEGAWAIAN Sosialisasi JKK dan JKM

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap kembali mengadakan Rapat Koordinasi (Rakor) Kepegawaian pada Tahun 2016. Rakor kepegawaian ini diselenggarakan dengan tujuan untuk mendekatkan diri dengan penerima pelayanan yaitu para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap yang tersebar di seluruh wilayah Kabupaten Cilacap. Selain itu juga dimaksudkan untuk memsosialisasikan peraturan baru di bidang kepegawaian, sehingga diharapkan para pegawai memahami peraturan kepegawaian yang baru diterbitkan pemerintah. Tahun 2016 ini Rakor Kepegawaian mengambil tema "Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM)". Dengan diterbitkannya Peraturan Kepala BKN Nomor 5 Tahun 2016 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 70 tahun 2015 menjadi pedoman bagi pejabat yang memiliki kewenangan untuk menetapkan kecelakaan kerja, cacat dan penyakit akibat kerja bagi pegawai aparatur sipil negara. Adapun narasumber adalah Tim Rakor Kepegawaian yang terdiri dari para pejabat structural di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap.

Mengawali rangkaian kegiatan rakor kepegawaian tahun 2016, kegiatan rakor yang pertama dilaksanakan pada tanggal 29 Agustus 2016 di UPT Disdikpora Kecamatan Cilacap Tengah. Rakor dibuka pada pukul 09.00 WIB oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap Drs. Heroe Harjanto, MM. Bertindak selaku pemateri tentang JKK dan JKM adalah Toto Widiyanto, S.Psi Sekretaris BKD Kabupaten Cilacap, sedangkan Khamidun SH., Kepala Bidang Pengembangan Pegawai, menyampaikan materi tentang permasalahan aktual di bidang kepegawaian. Moderator oleh Mulyoto, S.Sos., M.Si. Adapun peserta rakor sebanyak 64 orang berasal dari wilayah Distrik Eks Kotip. Berlanjut di UPT Disdikpora Kecamatan Kawunganten pada tanggal 31 Agustus 2016 menghadirkan 60 orang peserta dari Distrik Cilacap. Kegiatan rakor yang ketiga dilaksanakan di UPT Disdikpora Kecamatan Nusawungu pada tanggal 7 September 2016 yang dihadiri 73 orang peserta dari Distrik Kroya. Rakor kepegawaian yang keempat dilaksanakan pada tanggal 14 September 2016 bertempat di UPT Disdikpora Kecamatan Kedungreja yang dihadiri 56 orang peserta dari wilayah Distrik Sidareja.

Para peserta rakor yang terdiri dari para Camat, Sekcam, Kepala UPT Disdikpora, para Kepala UPT Puskesmas, dan para Kepala SD, SMP, SMA, dan SMK antusias dalam mengikuti jalannya rakor dari awal hingga akhir acara, mendengarkan materi yang disampaikan oleh para narasumber dengan cermat dan tekun. Terbukti dengan cukup banyaknya pertanyaan yang disampaikan oleh para peserta rakor, baik mengenai JKK dan JKM yang memang merupakan hal baru dalam aturan kepegawaian ataupun

permasalahan lain terkait aturan kepegawaian lainnya. Hal ini menunjukkan tercapainya tujuan dari penyelenggaraan Rakor Bidang Kepegawaian yaitu untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pengelola kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, mengetahui permasalahan teknis berkenaan dengan kepegawaian dan menyamakan persepsi dalam menyelesaikan permasalahan kepegawaian antara pengelola kepegawaian di seluruh SKPD sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Diharapkan setiap pengelola kepegawaian di SKPD mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan kepegawaian dengan cepat dan tepat. Selain tentang JKK dan JKM, beberapa permasalahan kepegawaian aktual di Kabupaten Cilacap juga menjadi materi rakor tahun ini. Permasalahan - permasalahan tersebut antara lain :

- Kekosongan jabatan structural dan kepala sekolah negeri di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap dikarenakan berlakunya UU Nomor 10 Tahun 2016 yang menyatakan bahwa Gubernur atau Wakil Gubernur, Bupati atau Wakil Bupati dan Walikota atau Wakil Walikota dilarang melakukan penggantian pejabat 6 (enam) bulan sebelum tanggal penetapan pasangan calon sampai akhir masa jabatan, kecuali mendapat persetujuan dari Menteri;
- Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah dan Ujian Dinas tahun 2016 dan 2017;
- Rencana ditiadaknya bantuan uang duka pada APBD Tahun 2017;
- Analisis Kebutuhan Diklat;
- Penetapan PNS yang dinyatakan tewas;
- Adana perbedaan nama jabatan pada e-formasi Menpan dengan Perka BKN Nomor 3 Tahun 2013;
- Terdapat PNS pria yang tidak mengajukan ijin beristri lebih dari satu orang;
- Belum terealisirnya usulan penghargaan Satya Lencana Karya Satya;
- Belum optimalnya pemanfaatan e-simpeg dalam proses usulan pelayanan kepegawaian ;
- Pengajuan ijin belajar dan ijin cuti PNS masih ada yang belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Disiplin PNS setelah cuti bersama hari raya.;

Kesempatan/sesi tanya jawab dimanfaatkan dengan baik oleh para peserta rakor untuk menyampaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi di bidang kepegawaian, dan peserta rakor bisa memperoleh penjelasan secara langsung dari narasumber di BKD yang membidangi. Sebagian besar peserta rakor menyatakan senang dengan dilaksanakannya kegiatan rakor kepegawaian dan berharap kegiatan rakor kepegawaian menjadi agenda rutin BKD Kabupaten Cilacap setiap tahunnya. (yyn)



JANGAN PERNAH PENSIUN..!

Alihkan profesi, kerjakan apa saja biarpun berbeda, tetapi jangan pernah pensiun!! Begitulah kutipan pesan dari Winston Churchill yang disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap Drs. Heroe Harjanto, MM kepada 80 PNS yang memasuki masa purna tugas, dalam acara pembukaan Pembekalan PNS yang Menjelang Pensiun Angkatan II Tahun 2016 bertempat di Hotel FAVE Cilacap pada tanggal 23 Agustus 2016 pukul 16.00 Wib. Kegiatan ini merupakan agenda rutin tahunan sejak tahun 2014 yang penyelenggaraannya didasarkan adanya masukan dari berbagai pihak yang menghendaki agar Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap dapat memberikan pencerahan bagi PNS yang akan purna tugas.

Sudah menjadi kodrat bahwa dalam perjalanan karir PNS akan menumpai Fase Pensiun. Pemikiran yang perlu dikembangkan dalam fase pensiun adalah jika kita mengibaratkan hidup ini sebagai sebuah perjalanan, pensiun adalah titik berhenti untuk kembali melanjutkan perjalanan. Jadi bukanlah berhenti sama sekali dan bukan berhenti dari kegiatan berkarya, tetapi hanya berhenti untuk mengalihkan aktivitas ke bentuk pengabdian lain yang lebih baik menuju tujuan hidup yang lebih bernilai. Hal itulah yang melatarbelakangi diselenggarakannya pembekalan bagi PNS yang memasuki masa purna tugas/pensiun. Adapun tujuannya adalah untuk membantu peserta menemukan strategi dalam melanjutkan perjalanan pasca pensiun.

Materi yang disampaikan dalam kegiatan pembekalan yang berlangsung selama 3 (tiga) hari dari tanggal 23 Agustus sampai dengan 25 Agustus 2016 merupakan materi yang bersifat aplikatif bagi para pensiunan, seperti mengenai administrasi kepegawaian setelah pensiun, peluang usaha bagi para pensiunan, materi psikologi dan materi tentang kesehatan. Metode yang digunakan dalam penyampaian materi juga diupayakan seefektif mungkin dengan memperhatikan tingkat usia, tingkat perkembangan, kondisi sosial berdasarkan kekinian dan kedisninan serta sesuai dengan kebutuhan peserta.

Seusai acara pembukaan, Psikolog Reni Kusumowardhani, M.Psi menyampaikan materi tentang Kesiapan Mental Menghadapi Masa Purna Tugas. Dengan teknik penyampaian yang begitu komunikatif dan sesekali diiringi dengan humor ataupun nyanyian membuat suasana pembekalan terasa segar dan tidak membosankan sehingga materi yang disampaikan terkait cara-cara menghindari stress, post power syndrome pada masa pensiun dapat dipahami peserta dengan mudah. Narasumber juga memberikan motivasi bagaimana menapaki kehidupan dengan bahagia setelah pensiun, selain itu juga memberikan trik-trik kepada peserta untuk memiliki pikiran dan perasaan yang bahagia.

Pada hari kedua, kegiatan pembekalan diawali dengan penyampaian materi tentang Pensiun PNS oleh Narasumber Saguh Witomo, SIP Kepala Seksi Pengangkatan pada Kanreg I BKN Yogyakarta. Materi yang disampaikan terkait penjelasan tentang administrasi kepegawaian

setelah memasuki masa purna tugas atau pensiun. Dengan penjelasan tersebut diharapkan para peserta memahami tentang hal-hal terkait administrasi kepegawaian dalam masa pensiun serta pemahaman bahwa setelah PNS pensiun maka pengurusan administrasi kepegawaiannya bukan oleh BKD tetapi beralih dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan PT. Taspen. Usai coffe break disampaikan materi kedua yaitu Sosialisasi Ketaspenan oleh narasumber dari PT. Taspen Purwokerto. Materi ini menitikberatkan pada hal-hal terkait dana pensiun bagi para pensiunan dan keluarganya. Materi ketiga disampaikan setelah isihoma, yaitu tentang Peluang Usaha di Masa Purna Tugas. Selama dua jam narasumber Sahid Hidayat, S.IP dari Disperindagkop UMKM Kabupaten Cilacap memberikan gambaran kepada para peserta tentang peluang wirausaha di bidang perdagangan, strategi dalam berwirausaha dan bagaimana cara menghitung untung rugi bagi orang yang berwirausaha. Sesi terakhir pada hari kedua adalah penyampaian materi Geriatric Health Care oleh dr.H.M.Supardi, Sp.Pd. Dokter spesialis penyakit dalam pada RSUD Cilacap ini menjelaskan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk merawat tubuh setelah memasuki usia tua. Sebagaimana dipahami bersama bahwa dengan bertambahnya umur, organ-organ tubuh mulai menurun fungsinya sehingga manusia akan semakin mudah terkena penyakit. Sesi ini cukup menarik bagi peserta, terlihat dari cukup banyaknya peserta yang memanfaatkan sesi ini untuk menanyakan terkait kondisi kesehatan yang kerap mereka alami di masa menjelang pensiun. Sesi terakhir ini selesai pada pukul 17.00 WIB.

Hari ketiga kegiatan pembekalan, yaitu tanggal 25 Agustus 2016 diagendakan penyampain dua materi. Materi pertama adalah tentang peluang usaha bidang peternakan yang disampaikan oleh narasumber dari BP2KP Kabupaten Cilacap, Guleno Irianto. Selama kurang lebih 2 (dua) jam narasumber memberikan penjelasan tentang beberapa jenis wirausaha bidang peternakan yang dapat dijadikan pilihan dalam mengisi masa pensiun antara lain usaha penggemukan sapi, penggemukan kambing/domba, ternak ayam petelur dan pedaging, ternak ayam buras dan itik, pembuatan bakso dan telur asin serta pembuatan pupuk organik padat/cair. Usai coffe break dilanjutkan materi yang sama namun untuk bidang usaha yang berbeda yaitu bidang pertanian. Narasumber Ety Waryati, SP dari BP2KP Kabupaten Cilacap menyampaikan penjelasannya tentang cara memanfaatkan pekarangan sebagai sumber pendapatan keluarga sekaligus sebagai kegiatan pengisi waktu pensiun. Sesi terakhir diisi oleh narasumber dari Bank Bukopin yaitu penjelasan tentang pembayaran pensiun melalui Bank Bukopin.

Kegiatan pembekalan bagi PNS yang memasuki masa pensiun selama 3 (tiga) hari dapat dirasakan manfaatnya oleh para peserta. Beberapa pesan dan saran dari peserta pembekalan yang diterima oleh panitia mengharapakan agar kegiatan pembekalan bagi PNS yang akan pensiun ini dapat terus dilaksanakan secara rutin. (yyn)



END OF COMFORT ZONE

Oleh : Pranyata, SE

Comfort Zone

Dada intinya istilah *comfort zone* digunakan untuk menggambarkan suatu keadaan dimana seseorang merasakan suatu kehidupan yang nyaman tanpa ada suatu beban dan tanpa ada kecemasan, karena ia memilih menggunakan seperangkat perilaku yang terbatas untuk kinerja yang stabil tanpa resiko. Ia merasakan tidak perlu meningkatkan usaha atau kegiatan, karena dengan kondisi dan kemampuan yang ia miliki sekarang dianggap telah mencukupi.

Dalam hal karir, *comfort zone* menggambarkan ketenangan seorang pekerja karena tak ada hambatan ataupun resiko. Penikmat zona nyaman biasanya bukan pegawai baru. Mereka sudah lama bekerja, sehingga hubungan dirinya dengan pekerjaan sudah familier karena merupakan tugas rutinitas. Jiwanya sudah terpolara dengan sistem yang teratur. Berada di zona ini sangat menyenangkan karena dapat bekerja dengan tenang, tidak stres, segala sesuatunya berjalan dengan rapi dan pekerjaan mudah dikerjakan.

Dalam hal karir, *comfort zone* menggambarkan ketenangan seorang pekerja karena tak ada hambatan ataupun resiko. Penikmat zona nyaman biasanya bukan pegawai baru. Mereka sudah lama bekerja, sehingga hubungan dirinya dengan pekerjaan sudah familier karena merupakan tugas rutinitas. Jiwanya sudah terpolara dengan sistem yang teratur. Berada di zona ini sangat menyenangkan karena dapat bekerja dengan tenang, tidak stres, segala sesuatunya berjalan dengan rapi dan pekerjaan mudah dikerjakan.

Karena sudah begitu menikmati di tempat tugasnya, sampai-sampai ia berharap tidak dipindahtugaskan. Baginya pindah tugas membutuhkan belajar lagi, penyesuaian lagi, melakukan pengorbanan fisik, mental dan pikiran yang dapat membuat stres.

Dalam manajemen, nikmatnya bekerja belum tentu menguntungkan dalam karir. Laksana makan masakan yang lezat dengan kandungan kolesterol tinggi. Kalau makannya sekali waktu, tidak masalah. Tetapi kalau menikmati kelezatan tersebut dalam setiap waktu, maka akan ada penumpukan kolesterol dalam darah, hal ini dapat membahayakan kesehatan tubuh. Demikian juga orang yang menikmati zona nyaman, berarti dari waktu ke waktu memilih pekerjaan yang bersifat rutinitas. Hal ini akan membuat masa kerja seseorang menjadi lama, namun hanya memiliki pengalaman kerja yang sedikit, karena kerjanya hanya itu dan itu. Kompetensinya tak bertambah.

Prof. DR. Komaruddin Hidayat mengisahkan tentang seorang narapidana yang sudah lama dipenjara yang membuat narapidana tersebut menemukan zona nyaman di tempat itu. Ia sudah 20 tahun mendekam di rumah tahanan. Ketika hari pembebasan tiba bukannya (disambut dengan ekspresi, *pen*) kegembiraan, yang muncul malah kegamangan menapakan kaki ke alam bebas. Dia merasa malu, takut, dan gamang membangun pergaulan baru dan mencari pekerjaan baru. Akhirnya, dia memilih melamar kerja sebagai tukang kebun di rumah tahanan yang suasananya sudah menyatu dengan dirinya (Prof. DR. Komaruddin Hidayat, *Psikologi Kematian*, hal. 21).

Kisah nyata itu sangat tragis. Mungkin karena sudah lama terkurung sehingga tidak lagi mampu menangkap peluang untuk memasuki kehidupan baru. Takut untuk memasuki dunia yang lebih luas karena sudah merasa nyaman, sekalipun di penjara. Walaupun diberi kebebasan ternyata ia memilih di zona nyaman di dalam lingkungan penjara, padahal tempat itu adalah tempat yang sangat tidak disukai oleh siapa pun.

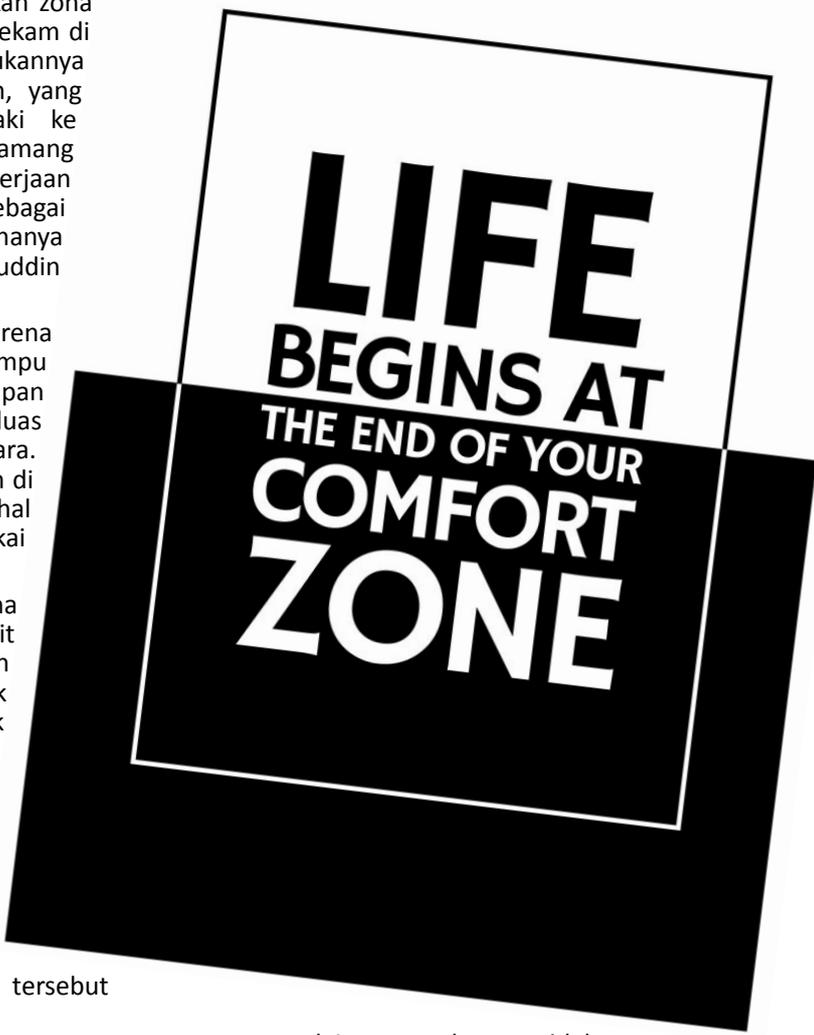
Kisah lain, ada seorang pegawai, karena kebutuhan organisasi pegawai ini di mutasi ke unit kerja lain. Saat menerima surat keputusan pindah pegawai tersebut hatinya berontak. Banyak keluh kesah ia tumpahkan yang intinya ia tak suka dipindahkan. Ia beranggapan bahwa unit kerja tempat ia berkarir selama ini lebih bagus dibanding di tempat kerja yang baru. Dengan dimutasi ia merasa dibuang. Selain itu dia enggan pindah karena harus belajar lagi terkait dengan pekerjaan dan seluk-beluk di bidang tugas yang baru, bahkan perlu adaptasi lagi dengan lingkungan kerja yang baru. Namun karena sudah keputusan pimpinan, pegawai tersebut dengan berat hati mentaatinya.

Dengan berjalannya waktu, ternyata pegawai tersebut telah mampu beradaptasi dengan sistem kerja maupun dengan lingkungan kerja yang baru. Tempat kerja baru yang semula dianggap lebih jelek ternyata jauh lebih baik. Maka ketika ia ditanya terkait perasaannya saat ini dengan kebijakan atas mutasinya, dia menjawab "Kalau tahu begini, saya dimutasi dari dulu tidak apa-apa.....". Kelihatannya, di tempat baru pegawai tersebut sudah menemukan *comfort zone* walaupun berbeda suasana.

Ada Apa Dengan *Comfort Zone*?

Ada apa dengan *comfort zone*? Sebuah pertanyaan yang perlu penjelasan panjang. Karena masing-masing orang akan beda dalam mengungkapkan perasaannya terkait dengan zona nyaman. Orang yang tidak suka tantangan dalam mengembangkan dirinya, tentu ia memilih zona nyaman. Hal ini tidak salah. Karena berada di zona nyaman tidak perlu banyak berfikir, tidak banyak target, tidak perlu mengembangkan kreativitas, tidak stres dan nyaman dalam kerja. Kondisi seperti ini adalah anugerah.

Namun dengan menikmati di zona nyaman, sebetulnya orang tersebut membiarkan potensi yang ada pada dirinya tidak dimanfaatkan dengan optimal. Mungkin



**LIFE
BEGINS AT
THE END OF YOUR
COMFORT
ZONE**

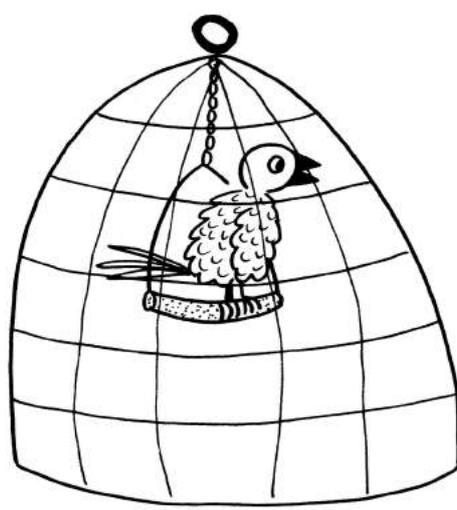
orangnya pandai, namun karena tidak mau mengembangkan diri, kepandaian tersebut laksana pohon yang dibonsai. Ia terperangkap dengan kebiasaan rutinitas, akhirnya prestasi dan kinerjanya juga biasa-biasa saja, sementara lingkungan berkembang begitu cepat. Padahal jarang orang yang kerja biasa-biasa saja akan mendapatkan karir yang gemilang.

Dalam banyak kasus, terutama dalam karir bisnis atau karir di perusahaan, orang yang berani keluar dari *comfort zone*-lah yang mendapatkan kesuksesan. Bahkan dalam kasus yang lebih besar, seperti kenapa perantau lebih sukses dibanding penduduk setempat, hal ini karena perantau adalah orang yang keluar dari *comfort zone*. Sehingga orang yang sukses di Jakarta bukannya orang betawi, tetapi mereka adalah warga pendatang. Begitu juga kenapa di Indonesia yang sukses adalah mereka warga keturunan Cina bukan orang pribumi, karena warga keturunan Cina adalah orang yang keluar dari *comfort zone* dengan derajat yang lebih tinggi.

Memang ada korelasi antara keluar dari zona nyaman dengan kesuksesan. Agar organisasi dinamis mengikuti perkembangan, banyak ahli menyarankan agar pegawainya keluar dari zona nyaman. Keluar dari zona nyaman tidak berarti keluar dari organisasi tempat ia bekerja, tetapi

I'm fed & watered daily but something tells me there should be so much more to life.

Aeila



membangun diri untuk dinamis mengikuti perkembangan. Misalnya seseorang yang bekerja di bidang akuntansi, untuk mengembangkan diri ia perlu belajar akuntansi yang lebih komprehensif atau belajar komputer atau mendalami peraturan-peraturan yang terkait dengan bidang tugas akuntansi seperti pajak atau investasi. Mungkin tidak harus sampai mahir komputer atau mahir dalam hukum perdata, tetapi tahu sistem kerjanya. Sehingga pengetahuan barunya ini akan memperkuat kompetensi dalam tugas akuntansi.

Dalam organisasi, permasalahan *comfort zone* terkait erat dengan perilaku. Tidak mudah untuk membangkitkan orang dari suasana zona nyaman. Dan keadaan akan semakin rumit kalau mayoritas pegawai dalam suatu unit kerja merupakan penikmat zona nyaman. Interaksi di antara mereka akan membuat budaya penikmat zona nyaman.

Kalau budaya *comfort zone* sudah menggurita organisasi, organisasi tersebut akan apatis. Organisasi seolah-olah tidak peduli akan perubahan yang terjadi pada lingkungan, bahkan akan malas beradaptasi. Kalau organisasinya merupakan organisasi bisnis, budaya *comfort zone* ibarat kanker. Ia menggerogoti kesehatan perusahaan dari dalam. Dalam titik tertentu perusahaan akan 'loyo' dan disalip oleh perusahaan yang dinamis.

Dalam mengantisipasi budaya *comfort zone*, manajemen biasanya melakukan perombakan dratis. Bahkan ada yang sampai memberhentikan massal pegawai yang dipandang penikmat *comfort zone*, dengan alasan pensiun dini. Perusahaan rela memberikan pesangon besar dibanding dengan memperkerjakan pegawai yang sulit diajak berkembang. Selanjutnya perusahaan tersebut merekrut pegawai baru yang masih *fress*, energik dan memiliki *basic* ilmu yang lebih tinggi. Cara inilah yang diharap akan membawa perubahan besar dan positif bagi perusahaan.

Namun dalam birokrasi tidak dapat demikian. PNS tidak dapat diberhentikan semauanya pimpinan. Pegawai yang ada harus diberdayakan, ditingkatkan kompetensinya. Itulah sebabnya Rektor UI (Universitas Indonesia) mencanangkan tahun 2005 sebagai dimulainya reformasi budaya di lingkungan UI. UI yang sudah

melakukan perubahan struktural, selanjutnya dilakukan transformasi dari *bureacratic university* menjadi *corporate university* (Rhenald Kasali, Ph.D., *Change*, xxxi). Perubahan struktural dan reformasi budaya ini mampu membawa pegawai UI keluar dari zona nyaman. Hasilnya luar biasa, UI menjadi lembaga pendidikan yang lebih gesit, lebih kritis, profesional dan dinamis.

Lain lagi dengan Pemerintah DKI Jakarta, awalnya yang diperbaiki sistem pelayanan masyarakat. Namun ketika Gubernur masih melihat anak buahnya tidak dinamis dalam melaksanakan tugas, maka anak buah tersebut langsung dimarah. Cara ini mampu mendorong pegawai untuk berubah dan keluar dari zona nyaman, hal itu terbukti bahwa mereka mampu meningkatkan kinerja. Namun karena cara yang digunakan antara UI dan Pemerintah DKI Jakarta berbeda, tentu motivasi yang muncul dari jiwa pegawai pun berbeda. Meningkatnya kinerja pegawai DKI bisa jadi karena takut, bukan karena perubahan pola pikir.

Ada apa dengan *comfort zone*? Zona nyaman memang anugerah, namun bila terlalu lama dirasakan kenikmatan tersebut akan menimbulkan kegagalan pada penikmatnya bahkan kepada organisasinya, yang pada akhirnya menimbulkan ketidaknikmatan. (Pranyata).

Kalau budaya *comfort zone* sudah menggurita organisasi, organisasi tersebut akan apatis. Organisasi seolah-olah tidak peduli akan perubahan yang terjadi pada lingkungan, bahkan akan malas beradaptasi. Kalau organisasinya merupakan organisasi bisnis, budaya *comfort zone* ibarat kanker. Ia menggerogoti kesehatan perusahaan dari dalam. Dalam titik tertentu perusahaan akan 'loyo' dan disalip oleh perusahaan yang dinamis.

“A ship is safe in harbor,
but that's not what ships are for.”

PRIYANO ATLET PARALYMP

Berbadan tinggi dan tegap, itulah Priyano, PNS pada Disdikpora Kabupaten Cilacap yang kerap mengharumkan nama kota kelahirannya di tingkat nasional maupun internasional dengan menjuarai berbagai ajang lomba olahraga. Pria kelahiran Kutawaru yang kini telah tercatat sebagai atlet nasional pada lembaga National Paralympic Comitte (NPC) Indonesia, setiap tahun selalu mengikuti event kejuaraan olahraga cabang atletik khususnya pada nomor lempar yang diadakan bagi penyandang disabilitas di tingkat internasional dan berhasil mempersembahkan medali emas maupun perak untuk Indonesia tercinta di setiap eventnya. Medali-medali itu kini berjejer rapi, disimpan dalam lemari kaca di rumahnya bersama dengan boneka-boneka lucu mascot di masing-masing event kejuaraan yang diberikan sebagai kenang-kenangan sekaligus menjadi tanda keikutsertaanya pada ajang lomba keolahragaan di manca negara.

Dilahirkan pada 4 September 1983 silam, dalam kondisi sempurna seperti bayi yang lainnya sebagai anak ke 3 dari 5 bersaudara, Priyano menempuh pendidikan SD tahun 1991 di SD Negeri Donan 04 Cilacap Tengah. Dilanjutkan ke jenjang sekolah menengah pertama di SMP Negeri 9 Cilacap kemudian meneruskan sekolah di SMA Jenderal Sudirman Cilacap. Seperti kebanyakan pemuda di lingkungan tempat tinggalnya, dia sudah

Untuk bisa mengikuti event-event pertandingan bagi paralympian, seorang atlet paralympic harus terdaftar sebagai anggota pada organisasi tersebut. Oleh karenanya Priyano bergabung dengan organisasi pembinaan olahraga cacat yaitu National Paralympic Committees (NPC), menjadi atlet paralympian kategori amputi dengan klasifikasi F46 pada cabang olahraga atletik nomor lempar (Lempar Cakram, Lempar lembing, dan Tolak Peluru).

terbiasa dengan aktifitas kehidupan nelayan dan setiap ada kesempatan waktu luang dimanfaatkan untuk mencari ikan bersama-sama dengan temannya. Namun malang, pada saat berumur 17 tahun sebuah musibah menimpanya. Priyano terpaksa harus merelakan lengan kirinya untuk diamputasi karena terkena mesin penggerak sampan. Kecelakaan yang dialami membuatnya trauma baik secara psikologis maupun sosial. Banyak ketakutan yang muncul, terutama jika harus membayangkan bagaimana masa depannya kelak, harus hidup dengan satu lengan saja. Dia menjadi rendah diri dan putus asa. Namun kedua orangtuanya dengan sabar tak henti-hentinya memberikan semangat serta kasih sayangnya sehinga membuatnya bangkit dan berfikir untuk tidak menyesali yang terjadi. Apa yang menyimpannya merupakan bagian dari takdir Yang Maha Kuasa, ia tak ingin terus meratap, ia ingin hidupnya menjadi lebih baik. Pemikiran



PIC DARI CILACAP

USAH RATAPI YANG HILANG DARI DIRI KITA, MAKSIMALKAN YANG TERSISA UNTUK HAL-HAL YANG POSITIF

seperti itu membuatnya semakin bersemangat dan siap untuk menjalani kehidupan seperti layaknya pemuda yang bertubuh sempurna. Selepas SMA, Priyano memutuskan untuk menjadi nelayan seperti warga Kutawaru lainnya. Semenjak itulah dia menjalani kehidupan sebagai pelaut, menjadi awak kapal pencari ikan tuna yang beroperasi di Benoa, Denpasar Bali.

Berkat keuletan dan keterampilannya sebagai awak kapal, Priyano ditugaskan menjadi kapten kapal. Namun hal itu tidak membuatnya berpuas diri menjadi pelaut, karena justru muncul pemikiran baru pada dirinya. Dia mulai merasa bosan dengan aktifitas mencari ikan di laut. Menurutnya kehidupan pekerja di laut itu sangat berat dan sangat membosankan mengingat interaksi dengan orang lain sangat terbatas, buta akan informasi baru sehingga pengetahuan akan informasi dan perkembangan teknologi menjadi kurang. Ditambah lagi interaksi sosial yang sangat minim membuatnya berfikir bahwa hal itu akan mempengaruhi sosialisasinya apabila kembali dalam kehidupan bermasyarakat kelak. Berdasarkan pemikiran tersebut dan berbagai pertimbangan lainnya, setelah 3 tahun menjalani kehidupan di laut Priyano memutuskan untuk mencari jalan penghidupan yang lain.

Berhenti dari aktifitas melaut, pada tahun 2005 Priyano masuk menjadi siswa Rehabilitatie Centrum (RC)

Prof. Dr. Soeharso (sekolah ketrampilan rehabilitasi sosial) yang berada di Surakarta. Semenjak itulah dia mengenal olahraga atletik yang ditekuninya sampai saat ini. Mulanya dia hanya melihat-lihat teman-teman sesama penyandang disabilitas (paralympian) yang berlatih cabang olahraga atletik di lapangan RC. Atas ajakan Nasrulah temannya di RC serta keinginan yang kuat dari dirinya sendiri, akhirnya dia mulai berlatih olahraga bersama salah seorang pelatih di RC yang bernama Purwo Adi Sanyoto, S.Pd. Pada awalnya dia belum bisa menguasai cabang atletik tersebut, namun selama 3 tahun mengikuti pendidikan di RC Prof. Dr. Soeharso, dengan ketekunan, keuletan, tekad dan latihan yang keras serta bantuan dan dukungan yang besar dari sang pelatih, akhirnya Priyano bisa menguasai cabang olahraga atletik khususnya pada nomor lempar cakram, lempar lembing dan tolak peluru. Dengan kemampuan yang dimilikinya dibidang olahraga atletik itu, muncul kembali pemikiran untuk bisa berbuat lebih banyak, dan bertambahlah semangatnya untuk mencari kehidupan yang lebih baik. Dia mulai mencari kesempatan untuk bisa mengikuti berbagai event pertandingan olahraga atletik sesuai nomor yang dikuasainya.

Untuk bisa mengikuti event-event pertandingan bagi paralympian, seorang atlet paralympic harus terdaftar sebagai anggota pada organisasi tersebut.



Foto1: Uduangan dari presiden republik Indonesia bagi peroleh medali Asean Para Games Ke 6 Tahun 2011 di Indonesia

Oleh karenanya Priyano bergabung dengan organisasi pembinaan olahraga cacat yaitu National Paralympic Committees (NPC), menjadi atlet paralympian kategori amputi dengan klasifikasi F46 pada cabang olahraga atletik nomor lempar (Lempar Cakram, Lempar lembing, dan Tolak Peluru). Debut prestasi pertamanya yaitu pada saat Pekan Olahraga Cacat Nasional, sekarang disebut dengan istilah PEPARNAS (Pekan Paralympic Nasional) yaitu olahraga setingkat PON bagi penyandang disabilitas, pada tahun 2008 yang berlangsung di Kalimantan Timur. Pada kesempatan itu dia berhasil menyabet 1 (satu) medali emas pada nomor lempar cakram putra kelas F46. Setelah prestasi pertamanya, Priyano masuk menjadi atlet nasional membela NPC Indonesia (lembaga pembinaan olahraga paralympian) setingkat KONI.

Pada tahun 2008 Kementerian Pemuda dan Olahraga melalui Permenpora Nomor : PER.0270/MENPORA/7/2008 memfasilitasi atlet dan pelatih yang berprestasi baik di tingkat nasional maupun internasional untuk berkesempatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada formasi jabatan Pelatih Olahraga, dengan sejumlah persyaratan tertentu antara lain memiliki prestasi nyata dengan medali baik di tingkat Nasional maupun Internasional pada :

1. Asian Games, Olimpiade/Para Olympic, atau Kejuaraan Asia/Dunia Senior cabang olahraga yang merupakan kalender tetap/resmi dan diselenggarakan oleh Federasi Internasional cabang olahraga, minimal Juara III/Medali Perunggu;
2. Pekan Olahraga SEA Games/Para Games, atau Kejuaraan Regional/ASEAN Senior cabang olahraga

yang merupakan kalender tetap/resmi dan diselenggarakan oleh Federasi Regional cabang olahraga, minimal Juara II/Medali Perak;atau

3. Pekan Olahraga Nasional (PON)/Pekan Olahraga Cacat Nasional (PORCANAS), atau Kejuaraan Nasional Senior cabang olahraga yang merupakan kalender tetap/resmi dan diselenggarakan oleh induk organisasi cabang olahraga, sebagai Juara I/Medali Emas;

dibuktikan dengan piagam/sertifikat atas prestasinya yang dikeluarkan oleh lembaga/induk organisasi cabang olahraga yang berwenang;

Atas dasar Permenpora tersebut sekaligus sebagai bentuk apresiasi pemerintah Kabupaten Cilacap terhadap prestasi yang diraih oleh Priyano dalam PEPARNAS pada tahun 2008, Pemerintah Kabupaten Cilacap mengajukan usulan ke Menpan untuk mendapatkan formasi yang disediakan oleh Kemenpora tersebut pada kegiatan seleksi/Pengadaan CPNS tahun 2009. Setelah mendapatkan persetujuan dari Menpan, terbukalah kesempatan bagi Priyano untuk mengikuti seleksi penerimaan CPNS untuk mengisi formasi itu. Atas karunia Yang Maha Kuasa, dia berhasil lolos menjadi Calon PNS dan ditugaskan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Cilacap. Semangat untuk terus berprestasi menjadi semakin bertambah, dirinya lebih giat dalam berlatih terutama setelah masuk dalam pemusatan latihan/TC (training center) untuk menghadapi berbagai event pertandingan nasional dan internasional. Mulai tahun 2011 dirinya kembali dilatih oleh pelatih Purwo Adi Sanyoto S.Pd. M.Or.

Partisipasi pertamanya di tingkat internasional adalah pada tahun 2011 saat mengikuti ASEAN Paragames ke 6 yang berlangsung di Indonesia dan terpusat di Kota Surakarta. Pada event tersebut dia berhasil memperoleh 1 medali emas untuk nomor lempar cakram putra, dan 2 medali perak untuk nomor lempar lembing dan tolak



MEN'S DISCUS THROW F46
VICTORY CEREMONY

INA	●	Priyano PRIYANO
IRI	●	M. HASHEMZADEH SHADYARI
IND	●	Devendra

Foto2: Penyerahan medali kejuaraan ASIA OCEANIA di DUBAI UEA Tahun 2016

peluru putra. Ketiga nomor perlombaan tersebut pada kelas F46 (amputi tangan). Keikutsertaan yang pertama kali di ajang internasional dan bisa meraih prestasi medali emas, merupakan kebanggaan sekaligus menjadi spirit yang memacu dirinya untuk lebih gigih lagi. Tahun 2012 pria yang memiliki tinggi badan 185 cm tersebut kembali mengikuti pertandingan untuk membela Provinsi Jawa Tengah pada ajang 4 tahunan Pekan Paralympic Nasional (PEPARNAS) yang dilaksanakan di Riau, dan berhasil mendapatkan prestasi 3 medali emas pada nomor lempar lembing, lempar cakram dan tolak peluru.

Medali emas pada nomor lempar cakram, 2 medali perak pada nomor lempar lembing dan tolak peluru putra kelas F46 (amputi tangan) juga berhasil direbut oleh pria yang merupakan suami dari Kasimahwati ini pada event ASEAN Para Games ke 7 yang di adakan di Myanmar tahun 2013 yang lalu. Sedangkan pada ASEAN Para Games ke 8 yang di adakan di Singapore tahun 2015, ayah dari Abdhulah Faqih ini kembali mengukir prestasi dengan meraih medali emas pada nomor lempar cakram dan 2 medali perak pada nomor lempar lembing dan tolak peluru putra kelas F46 (amputi tangan). Setelah event ASIA Tenggara, Priyano mencoba meningkatkan prestasinya dengan mengikuti kejuaraan dengan level lebih tinggi yaitu setingkat ASIA, yaitu event terbuka untuk cabang olahraga atletik yang bertajuk CHINA OPEN ATHLETICS CHAMPIONSHIP yang berlangsung di Beijing China pada tahun 2014. Di event tersebut dia berhasil meraih prestasi 1 medali perak pada nomor lempar cakram. Kejuaraan atletik tingkat dunia yang di laksanakan di Doha Qatar tahun 2015 merupakan single event untuk cabang olahraga atletik yang bertajuk ATHLETICS WORLD CHAMPIONSHIP juga diikutinya. Pada event tersebut dirinya hanya memperoleh 1 medali



Foto3: Penyerahan Medali Asean Para Games Ke 6 Tahun 2011 di Indonesia



Foto4: Penyerahan Medali Asean Para Games Ke 7 Tahun 2013 di Myanmar



Partisipasi pertamanya di tingkat internasional adalah pada tahun 2011 saat mengikuti ASEAN Paragames ke 6 yang berlangsung di Indonesia dan terpusat di Kota Surakarta. Pada event tersebut dia berhasil memperoleh 1 medali emas untuk nomor lempar cakram putra, dan 2 medali perak untuk nomor lempar lembing dan tolak peluru putra. Ketiga nomor perlombaan tersebut pada kelas F46 (amputi tangan). Keikutsertaan yang pertama kali di ajang internasional dan bisa meraih prestasi medali emas, merupakan kebanggaan sekaligus menjadi spirit yang memacu dirinya untuk lebih gih lagi.

perunggu. Sedangkan pada event IPC ATHLETICS ASIA – OCEANIA Di Dubai UAE pada bulan Maret 2016 yang lalu dirinya berhasil meraih 1 emas di nomor Lempar cakram.

Selama mengikuti berbagai event pertandingan, baik di tingkat nasional maupun internasional, Priyano merasakan tidak menemui kendala yang berarti. Hal itu dikarenakan segala sesuatu yang telah dipersiapkan sebaik mungkin baik teknis maupun non teknis untuk menghadapi pertandingan sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal. Namun begitu, walaupun sederet prestasi telah berhasil diperolehnya, masih ada mimpi dan cita-cita yang ingin diraihnya seperti semua atlet paralimpian yang lain. Mimpi itu adalah berlaga di ajang tertinggi dalam olahraga setingkat Olimpiade untuk paralimpian disebut dengan PARALYMPIC. Untuk bisa berlaga di ajang PARALYMPIC itu tidaklah mudah karena selain harus bisa memenuhi limit batas prestasi atau kualifikasi prestasi, juga harus bisa memenuhi kualifikasi partisipasi dalam berbagai kejuaraan internasional yang di jadikan ajang kualifikasi. Jadi dengan hanya sekali menjuarai kejuaraan saja belum tentu bisa mengikuti PARALYMPIC. Persyaratan lainnya adalah harus selalu menjaga peringkat hasil prestasi yang tercatat dalam organisasi resmi internasional yaitu International Paralympic Committee (IPC). Hal itulah yang saat ini masih menjadi pekerjaan rumah baginya, yaitu mengumpulkan point keikutsertaan dalam berbagai kualifikasi dalam rentang waktu 4 tahun menuju PARALYMPIC. Disamping itu dirinya tetap giat berlatih untuk menghadapi event PEPARNAS yang akan berlangsung di Jawa Barat pada tahun 2016 ini.

Itulah potret dari prestasi Priyano, PNS pada Disdikpora Kabupaten Cilacap yang mampu mengharumkan Indonesia di dunia internasional, dengan ketidaksempurnaan fisik yang dimilikinya. Semua keberhasilan itu dapat diraih sebagai hasil dari perwujudan prinsip hidup yang selalu diingatnya sekaligus menjadi spirit terbesar dalam dirinya, “JANGAN RATAPI APA YANG HILANG DARI DIRI KITA TAPI MAKSIMALKAN APA YANG TERSISA PADA DIRI KITA”, tentunya untuk hal-hal positif. Hanya dengan kerja keras, focus dan bersungguh-sungguh, akan menuai keberhasilan di kemudian hari. Kepada para pembaca dia ingin berpesan untuk dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki demi terciptanya kehidupan yang lebih baik, bagi dirinya sendiri, keluarga dan bangsa negara Indonesia tercinta. Selain itu, kepada seluruh kaum disabilitas dimanapun berada dia berpesan agar mereka tidak menutup diri tetapi kembangkan minat bakat dan kemampuan yang dimiliki, serta jangan pernah menyerah. Sebagai contoh yang telah dia alami, walaupun bertubuh tak sempurna karena musibah kecelakaan tetapi rupanya Allah memberikan banyak nikmat tak terhingga dibalik semua kejadian itu. Dengan menekuni profesinya sebagai atlet, dirinya mendapatkan penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya. Prestasi di bidang olahraga membuatnya mendapatkan apresiasi dari pemerintah berupa perekonomian dan kesempatan bekerja yang lebih mapan. Dari ketekunan dan bersungguh-sungguh dalam menjalani profesinya sebagai atlet nasional, membuatnya berkesempatan untuk melihat belahan dunia lainnya yang belum pernah dilihat sebelumnya, secara cuma-cuma dari pemerintah pada saat berkompetisi pada ajang internasional. (Yyn)

1. Jika seorang PNS akan pergi ke luar negeri selama 3 minggu untuk menengok anaknya yang baru saja melahirkan, jenis cuti apa yang bisa digunakan?

Jawab :

Apabila PNS yang bersangkutan memiliki hak cuti besar, maka cuti yang digunakan untuk keperluan tersebut adalah cuti besar.

2. Bagi PNS yang akan melaksanakan hajatan pernikahan anaknya, apakah jenis cuti yang digunakan adalah cuti karena alasan penting?

Jawab :

Bukan. Yang digunakan adalah cuti tahunan.

3. PNS wanita akan melahirkan anaknya yang keempat, apakah masih bisa mengajukan cuti bersalin?

Jawab :

Jika anak yang akan dilahirkan tersebut adalah anak keempat setelah berstatus sebagai CPNS/PNS, maka yang bersangkutan sudah tidak berhak mengajukan cuti bersalin lagi. Cuti yang dapat digunakan adalah cuti besar atau cuti di luar tanggungan negara untuk persalinan anak keempat, kelima dan seterusnya.

4. Apakah sekdes yang diangkat sebagai PNS (berdasarkan PP. No. 45 Tahun 2007) boleh mengajukan izin belajar ke jenjang S1 ?

Jawab :

Boleh. Namun berdasarkan PP No.45 tahun 2007 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan Sekretaris Desa Menjadi Pegawai Negeri Sipil pada pasal 3 ayat (3) disebutkan bahwa sekretaris desa yang memiliki ijazah lebih tinggi dari Surat Tanda Tamat Belajar (STTB) Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) diangkat sebagai PNS dalam pangkat golongan ruang sesuai dengan ijazah SLTA. Sehingga Sekretaris Desa diperkenankan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Diploma/Sarjana, sepanjang untuk meningkatkan pengetahuan, tidak mengganggu jalannya pemerintahan/ organisasi, sesuai dengan ketentuan izin belajar dan tidak akan menuntut penyesuaian ijazah. Ijazah Diploma/Sarjana yang diperoleh dapat digunakan dalam pembinaan karir apabila :

- yang bersangkutan telah menduduki jabatan lain (bukan sebagai Sekdes). Sekdes yang diangkat melalui PP Nomor 45 Tahun 2007, dapat dipindahkan ke jabatan lain setelah menjalani masa jabatan Sekretaris Desa sekurangnya-kurangnya 6 (enam) tahun;
- Jabatannya relevan dengan ijazah yang dimilikinya;
- Masih ada formasi;
- Lulus ujian PI.

5. Bagaimanakah penilaian SKP PNS jika atasan langsungnya mutasi?

Jawab :

SKP dinilai pada akhir tahun. Jika atasan langsung PNS dimutasikan sebelum akhir tahun (misalnya mutasi pada bulan Oktober), maka belum dilakukan penilaian terhadap capaian SKP PNS yang menjadi bawahannya. Penilaian justru dilakukan terhadap capaian SKP dari PNS yang mutasi tersebut oleh atasan langsungnya.

6. Bagaimana penyelesaian izin belajar bagi PNS yang mempunyai ijazah yang lebih tinggi sebelum yang bersangkutan diangkat menjadi CPNS?

Jawab :

Bagi PNS yang mempunyai ijazah yang lebih tinggi sebelum yang bersangkutan diangkat menjadi CPNS, tidak bisa diterbitkan izin belajar atas ijazah tersebut. Hal ini didasarkan pada 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 izin belajar diberikan kepada PNS yang akan mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dengan beberapa persyaratan antara lain : berstatus sebagai PNS dengan masa kerja 1 (satu) tahun sebagai PNS dan ybs belum berstatus sebagai mahasiswa. Hal ini berarti untuk CPNS tidak dapat diterbitkan izin belajarnya, terlebih lagi jika pendidikan ybs sudah selesai (sudah memiliki ijazah).

7. Apabila ada PNS pindahan dari luar daerah belum mempunyai penggunaan gelar kesarjanaan apakah bisa diproses izin penggunaan gelarnya?

Jawab :

Berdasarkan Peraturan Bupati Cilacap nomor 66 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Cilacap Nomor 69 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Izin Belajar, Keterangan Belajar, Tugas Belajar dan Keterangan Penggunaan Gelar Akademik bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, dijelaskan bahwa dengan mulai ditatapkannya Peraturan Bupati nomor 66 Tahun 2012 tersebut, Pemerintah Kabupaten Cilacap tidak lagi menerbitkan surat keterangan penggunaan gelar akademik.



CILACAP KERJA NYATA, SUKSESKAN BANGGA MBANGUN DESA

Itulah tema Peringatan HUT ke-71 Kemerdekaan RI tingkat Kabupaten Cilacap tahun 2016, yang kegiatannya dimulai sejak bulan Juli 2016 sampai dengan bulan Agustus 2016. Sederhana namun tetap khidmat dan meriah. Bertindak selaku Ketua Umum Panitia Peringatan HUT ke-71 Kemerdekaan RI tingkat Kabupaten Cilacap Tahun 2016 adalah Inspektur Kabupaten Cilacap Drs. Imam Wahyu Djatmiko, MM. Seperti tahun-tahun sebelumnya, berbagai macam kegiatan dilaksanakan baik kegiatan utama maupun kegiatan penunjang.

Kegiatan utama dilaksanakan mulai tanggal 15 Agustus 2016 meliputi kegiatan tatap muka dan silaturahmi peserta Gada Bercahaya, penguksuhan Paskibra tahun 2016, rapat paripurna istimewa DPRD Kabupaten Cilacap, apel kehormatan renungan suci di TMP Surengrono, upacara pengibaran bendera kebangsaan dan detik-detik proklamasi, upacara penurunan bendera, ramah tamah Forkompinda dengan para perintis kemerdekaan, veteran, purnawirawan, wredatama dan angkatan 45, upacara penurunan bendera serta resepsi kenegaraan. Sedangkan kegiatan penunjang dilaksanakan mulai bulan Juli 2016 sampai dengan bulan Agustus 2016 meliputi berbagai kegiatan pertandingan olahraga, bhakti sosial, seni budaya dan hiburan, upacara pemberian remisi, karnaval pembangunan, festival panjat pinang, dan pengajian akbar.

Pertandingan olahraga dalam rangka Peringatan HUT ke-71 Kemerdekaan RI tingkat Kabupaten Cilacap Tahun 2016 secara simbolis dibuka oleh Bupati Cilacap H. Totto Suwanto Pamuji dalam upacara pembukaan di halaman Pendopo Wijaya Kusuma Sakti pada tanggal 10 Agustus 2016. Upacara ini diikuti oleh karyawan-karyawati di lingkungan Pemkab Cilacap serta para atlet yang akan berlomba dari berbagai cabang olahraga. Dalam sambutannya Bupati Cilacap mengajak seluruh masyarakat Cilacap agar berbagai kegiatan olahraga, seni dan lomba-lomba lainnya dapat dilaksanakan dengan semeriah mungkin, dan peringatan HUT Kemerdekaan RI ke-71 dilaksanakan dengan penuh suka cita dan antusias. Beberapa jenis olahraga yang dilombakan antar dinas instansi/SKPD/BUMN/UMD meliputi bulu tangkis beregu putra, futsal, tenis meja beregu putra/putri, catur beregu putra, egrang beregu putra/putri, tenis lapangan beregu putra. Yang berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya adalah diselenggarakannya lomba meniru gaya pimpinan SKPD, antar dinas instansi/SKPD. Dari 10 orang peserta sebagai wakil dari SKPDnya, muncul sebagai pemenang adalah Drs. Teguh Prastowo, utusan dari Dinas Kesehatan yang menirukan gaya Wakil Bupati Cilacap, Akhmad Edi Susanto. Selain perlombaan antara dinas/instansi, dilaksanakan juga kegiatan



pertandingan yang melibatkan khalayak luas/masyarakat umum seperti festival panjat pinang, pertandingan bola volley putra/putri antar klub, lomba ketangkasan becak bagi para tukang becak, jalan sehat bareng Ramane, dan Lomba *Cumtoms Cycling* (LCC) Series 21 "TOUR DE WIJAYAKUSUMA II TAHUN 2016 CILACAP". LCC ini merupakan kerjasama *Cumtoms Cycling Club* Jakarta, ISSI Kabupaten Cilacap dan KONI.

Kegiatan utama peringatan HUT Kemerdekaan ke 71 RI mulai dilaksanakan hari Senin tanggal 15 Agustus 2016 pukul 19.30 pada acara tatap muka dan silaturahmi peserta Gelar Anak Daerah (Gada) Bercahaya, bertempat di pendopo Wijayakusuma Sakti. Hadir dalam kesempatan tersebut Forkompinda, wakil Bupati, Ketua PN, Ketua PA, Ketua PA, Ketua Komisi D dan Sekretaris Daerah Keesokan harinya Selasa tanggal 16 Agustus 2016 pukul 07.30 dilaksanakan pengukuhan Paskira Kabupaten Cilacap Tahun 2016. Pasukan pengibar bendera ini terdiri dari 74 pelajar SMA se-kabupaten Cilacap bertugas mengibarkan sang merah putih pada upacara bendera peringatan Detik-detik Proklamasi Kemerdekaan RI dan upacara penurunan bendera. Untuk tahun 2016 ini bertugas sebagai pembawa bendera pusaka adalah Dyah Gayatri Kusumarini dan SMA 1 Cilacap dan pembawa bendera merah putih Laila Nur Cahyanti, dari SMA 3 Cilacap. Petugas pengibar bendera dipercayakan kepada tiga orang yakni, Maulana Hary Wibowo dari SMA 1 Cilacap, Abudiar Redondo SMA 1 Cilacap dan Ahmad Nofantri dari SMA 1 Binangun. Sedangkan Komandan Paskibraka dipercayakan kepada Ipda Adi Herlambang dari Polres Cilacap. Masih di tanggal 16 Agustus 2016, dilaksanakan Rapat Paripurna Istimewa DPRD Kabupaten Cilacap untuk mendengarkan Pidato Kenegaraan Presiden RI dalam rangka HUT ke-71 Proklamasi Kemerdekaan RI di depan sidang bersama DPR RI dan DPD RI tanggal 16 Agustus 2016. Pada malam harinya, pukul 24.00 WIB dilaksanakan apel kehormatan/renungan suci di TMP Surengrono Tritih Lor, Jeruklegi Cilacap. Bertindak selaku Inspektur Upacara adalah Kapolres Cilacap.

Seperti daerah-daerah lainnya di seluruh Indonesia, pada tanggal 17 Agustus setiap dinas/instansi, kantor BUMN/BUMD dan sekolah-sekolah dari tingkat SD sampai SLTA baik sekolah negeri maupun swasta di wilayah Kabupaten Cilacap serempak menyelenggarakan upacara bendera pada pukul 7 pagi. Dalam kesempatan itu pembina upacara membacakan sambutan/pidato Gubernur Jawa Tengah dalam rangka peringatan HUT ke-71 Kemerdekaan RI.



Di tingkat Kabupaten Cilacap upacara bendera peringatan HUT ke 71 Kemerdekaan RI yang dilaksanakan di alun-alun Cilacap dan dipimpin langsung Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji, berjalan tertib dan khidmat. Bertindak selaku Komandan upacara pada peringatan HUT ke 71 RI, adalah Kapten Inf. Saidin, Danramil 02 Jeruklegi. Teks Proklamasi dibacakan oleh Bupati Cilacap dan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dibacakan oleh Ketua DPRD Kabupaten Cilacap Taufik Nurhidayat. Dalam kesempatan tersebut hadir pula Wakil Bupati Cilacap Akhmad Edi Susanto, Forkompimda, para perintis kemerdekaan, veteran, dan undangan lain. Upacara diiringi oleh drumband SMK Muhammadiyah Sampang dan SMP Negeri 5 Cilacap.

Setelah peringatan detik-detik Proklamasi, Bupati Cilacap, Wakil Bupati, dan Forkompimda Cilacap menghadiri pemberian remisi di LP Cilacap. Secara simbolis Bupati Cilacap menyerahkan remisi kepada 843 orang warga binaan di Lembaga Pemasyarakatan Cilacap dan Nusakambangan. Seusai pemberian remisi, Bupati bersama Forkompinda langsung beramah tamah dengan para legium veteran, Pepabri, DHC 45, Perintis Kemerdekaan, dan PKRI di Pendapa Wijayakusuma Cilacap. Pada sore harinya Bupati dan Forkompimda Cilacap mengikuti Upacara Penurunan Bendera peringatan HUT ke-71 Kemerdekaan RI di alun-



alun Cilacap. Bertindak selaku Inspektur Upacara adalah Komandan Pengkalan Angkatan Laut Cilacap, Kolonel Laut (S) Johannes Tambunan. Malam harinya digelar Resepsi kenegaraan sebagai puncak peringatan HUT ke-71 Kemerdekaan RI bertempat di Pendapa Wijayakusuma Cilacap. Acara resepsi kenegaraan dimeriahkan dengan penampilan pelawak Kirun dan Mondol dari Jawa Timur yang berkolaborasi dengan Ciblek dari Banyumas.

Masih dalam rangkaian peringatan HUT ke-71 Kemerdekaan RI tingkat Kabupaten Cilacap, pada tanggal 19 Agustus 2016 diadakan lomba panjat pinang bertempat di lapangan Krida Nusantara Kelurahan Gumilir Kecamatan Cilacap Utara. Duapuluhlima pohon pinang dilombakan dalam acara Panjat Pinang Merdeka, diikuti oleh 168 peserta yang terbagi dalam 24 regu/tim dan masing-masing regu terdiri dari 7 orang. Para peserta merupakan warga dari 5 kecamatan yakni Kecamatan Cilacap Utara, Cilacap Tengah, Cilacap Selatan, Jeruklegi dan Kesugihan. Lomba yang dibuka oleh Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji ini berlangsung sangat meriah sehingga berhasil menyedot perhatian masyarakat Cilacap kota dan sekitarnya. Pada

masing-masing pohon pinang tersedia hadiah yang sangat menarik seperti sepeda, televisi dan barang-barang lainnya. Yang berbeda pada perlombaan panjat pinang tahun ini adalah terdapat satu pohon pinang yang dipanjat oleh para waria yang tergabung dalam Ikatan Waria Cilacap (IWACI) dan satu pohon pinang bertuliskan Bangga mBangun Desa yang diperebutkan oleh pemenang dari masing-masing pohon. Panjat pinang yang digelar rutin setiap tahun dalam rangka memeriahkan HUT Kemerdekaan, selain sebagai hiburan masyarakat, para peserta juga memperoleh hadiah yang sangat menarik.

Mengakhiri rangkaian peringatan HUT ke-71 Kemerdekaan RI tingkat Kabupaten Cilacap adalah pengajian akbar yang digelar pada tanggal 20 Agustus 2016 di alun-alun Cilacap. Acara yang dimulai pada pukul 19.30 dengan menghadirkan pembicara Ustad Subki Al Bughury dari Jogjakarta ini cukup mendapatkan perhatian dari masyarakat terlihat dari banyaknya warga Cilacap kota yang hadir mengikuti pengajian dan dengan tekun mendengarkan ceramah dari sang ustadz.. (Yyn)



Manajemen 'Mengasah Gergaji' Model Stephen R. Covey

Stephen R. Covey, ahli dalam kepemimpinan, menjadikan 'mengasah gergaji' sebuah filosofi manajemen yang bagus. Dalam bukunya *The 7 Habits of Highly Effective People* (yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia "7 Kebiasaan Manusia Yang Sangat Efektif"), ada bab tersendiri dengan judul 'Asahlah Gergaji, Prinsip Pembaharuan Yang Seimbang' dan hal tersebut merupakan salah satu dari 7 kebiasaan yang sangat efektif. Tulisan ini sumber utamanya dari buku tersebut.

Filosofi 'mengasah gergaji' menjelaskan bahwa manusia perlu merawat dan meningkatkan potensi dirinya untuk kesuksesan di masa depan. Untuk merawat diri yang dapat mempengaruhi masa depan ada empat dimensi alamiah yang perlu diperbaharui yaitu: fisik, spiritual, mental dan sosial/emosional. Sebaiknya seseorang menjalankan keempat dimensi tersebut secara teratur dan konsisten dengan cara yang bijaksana dan seimbang. Awalnya mungkin dengan cara menekan/memaksakan secara terus menerus yang kemudian menjadi kebiasaan bahkan menjadi semacam kecanduan dalam arti yang positif.

Dimensi Fisik

Dimensi fisik meliputi pemeliharaan fisik secara efektif. Caranya meliputi makan jenis makanan yang tepat, mendapatkan istirahat dan relaksasi yang memadai, dan berolahraga secara teratur. Banyak orang di usia paruh baya, ketika karirnya merangkak naik, ia menderita sakit yang membuat kinerjanya menurun, akibat dari itu karirnya jadi berantakan. Semua itu terjadi karena dahulunya ia mengabaikan pemeliharaan fisik.

Mungkin banyak orang senang makan makanan yang lezat, padahal itu tidak sehat. Begitu juga orang tidak mau olah raga dan refrening karena sibuk. Kebanyakan manusia berfikir tidak mempunyai cukup waktu untuk berolah raga. Padahal tubuh itu ibarat mesin, sekali waktu perlu dipanasi, perlu istirahat

Orang yang menggergaji kayu tidak bisa terus menerus menggergaji. Ia perlu berhenti sejenak untuk mengasah gergaji. Setelah diasah, gergaji akan jauh lebih tajam dan produktivitasnya akan meningkat dibanding dengan terus menerus menggergaji dengan gergaji yang dari waktu ke waktu berkecenderungan tumpul. Kualitas hasilnya pun jauh lebih baik. Dalam manajemen diri pun demikian, pegawai perlu mengasah diri dalam hal fisik, spiritual, mental dan sosial/emosional agar lebih meningkat kinerja dan prestasinya.

maupun servis. Benarkah waktu yang hanya 30 menit dalam sehari atau 3 jam dalam seminggu untuk olah raga, tidak ada waktu?. Hal itu kelihatannya bukan jumlah yang besar bila dibanding dengan dampaknya pada 121-165 jam lainnya dalam seminggu.

Program olah raga yang baik adalah yang dapat dikerjakan di rumah sendiri dan yang akan membangun tubuh pada tiga bidang: daya tahan, kelenturan dan kekuatan. Daya tahan bisa dengan latihan aerobik, guna membangun kardivaskular-kemampuan jantung untuk memompa darah ke seluruh tubuh manusia. Klenturan didapat melalui peregangan. Kebanyakan ahli menganjurkan pemanasan sebelum dan pendinginan sesudah latihan aerobik. Kekuatan diperoleh melalui daya tahan otot seperti push up, pull up, dan sit up atau dengan latihan beban. Itulah mengasah gergaji dalam dimensi fisik. Hasilnya adalah tubuh yang terawat dan sehat, mampu untuk bekerja keras, bahkan stamina tetap prima sampai usia tua.

Dimensi Spiritual

Dimensi spiritual merupakan kesadaran diri seseorang pada komitmen dan sistem nilai yang dianutnya. Stephen R. Covey merasakan ada pembaharuan ketika melakukan meditasi penuh

renungan harian dengan kitab suci, karena kitab suci menggambarkan sistem nilai dirinya. Sementara dia membaca dan bermeditasi merasa diperbaharui, diperkuat, dipusatkan dan memiliki komitmen kembali untuk bekerja.

Pembaruan spiritual membutuhkan investasi waktu. Tokoh pembaharuan besar Martin Luther mengatakan, "Ada begitu banyak yang harus saya kerjakan hari ini sehingga saya akan perlu menyisihkan satu jam lagi untuk berdo'a." Baginya, do'a bukanlah tugas mekanis, melainkan lebih merupakan sumber kekuatan dalam melepaskan dan melipatgandakan energinya.

Pernah ada orang yang bertanya kepada seorang ahli Zen dari Timur, yang memiliki ketenangan dan kedamaian besar tidak peduli tekanan apapun yang ia hadapi, "Bagaimana anda mempertahankan ketenangan dan kedamaian itu?" Ia menjawab, "Saya tidak pernah meninggalkan tempat meditasi saya." Ia bermeditasi pagi-pagi sekali dan sepanjang sisa hari selebihnya, ternyata hal ini membawa kedamaian dalam pikiran dan hatinya.

Di dalam Islam, sholat dan dzikir dengan khushyuk mampu membangun ketenangan jiwa. Selain itu dengan membaca Al Qur'an (sumber hukum agama) mampu memunculkan energi yang positif. Apalagi kalau aktifitas tersebut didasari dengan konsep tawakal (pasrah dan berharap secara total kepada Allah), energi positif yang membawa ketenangan batin dan pikiran akan semakin kuat.

Demensi Mental

Kata mental sering digunakan sebagai ganti dari kata personality (kepribadian) yang berarti bahwa mental adalah semua unsur-unsur jiwa termasuk pikiran, sikap (attitude) dan perasaan. Sebagian besar manusia dari perkembangan mental dan disiplin studinya berasal dari pendidikan formal. Sesudah meninggalkan disiplin sekolah, banyak yang membiarkan otak terhenti pertumbuhannya. Mereka sudah tak lagi membaca serius, tidak berfikir secara analitis, bahkan berubah hobi dimana waktu luangnya dihabiskan untuk menonton TV.

Pendidikan yang berkesinambungan, pengasahan dan perluasan pikiran yang terus menerus adalah pembaharuan mental yang vital. Orang yang proaktif dapat memikirkan banyak cara untuk mendidik diri mereka sendiri. Tidak ada cara yang lebih baik untuk meluaskan pikiran secara teratur kecuali dengan membiasakan diri banyak membaca literatur yang baik. Ilmu adalah sarana mencapai kemajuan akal budi manusia. Orang yang berilmu berarti dia 'mengasah diri' untuk mencapai kemajuan, baik untuk dirinya maupun organisasinya. Pegawai yang rajin membaca dan yang enggan membaca ibarat seperti orang yang lari di tengah orang-orang yang duduk berpangku tangan.

Demensi Sosial

Dr. Hans Selye, dalam penelitiannya yang monumental tentang stres, pada dasarnya mengatakan bahwa kehidupan yang panjang, sehat dan bahagia adalah hasil dari memberikan kontribusi, memiliki kegiatan yang berarti yang menyenangkan secara pribadi dan memberkahi kehidupan orang lain.

Orang merupakan fungsi cermin sosial, yang naskah hidupnya ditulis menurut opini, persepsi, paradigma orang-orang di sekeliling mereka. Pembaruan dimensi

Mengasah gergaji tak ubahnya memperbaharui ketajaman. Ketika seseorang memperbarui demensi fisik, sesungguhnya ia telah mengukuhkan visi pribadinya. Ketika memperbarui demensi spiritual, ia telah mengukuhkan kepemimpinan pribadinya. Ketika memperbarui demensi mental, ia mengukuhkan manajemen pribadinya. Ketika ia memperbarui demensi sosial/emosi, ia telah membangun kekuatan pribadi untuk berfokus pada lingkaran pengaruh.

sosial/emosional tidak membutuhkan waktu dalam pengertian yang sama dengan waktu yang dibutuhkan untuk pembaharuan dimensi-dimensi yang lain. Manusia dapat melakukan dalam interaksi yang normal sehari-hari dengan orang lain. Orang lain itu bisa keluarga, tetangga, teman kerja, mitra bisnis, atasan, bawahan, atau orang yang kita layani. Ada baiknya untuk bisa 'banyak mendengar'. Bukannya mendengar dengan maksud untuk menjawab, namun mendengar secara empatik untuk mengerti paradikma lawan bicara secara tuntas dan mendalam.

Keberhasilan pembaharuan sosial bukan terletak pada intelektual seseorang, namun pada kemampuan emosinya. Ada orang pintar namun gagal bersosialisasi karena ia merasa pandai, namun kurang menghargai pendapat orang lain, sehingga tidak empati dalam mendengarkan pendapat orang lain. Akibatnya muncul komunikasi yang retak.

Orang yang berhasil memperbarui dimensi sosial adalah orang yang diterima oleh lingkungannya, baik itu teman selevel, bawahan, atasan atau pun masyarakat. Orang seperti ini biasanya sukses dalam membawa perubahan organisasi. Keberhasilan dimensi sosial dalam organisasi tentu lain. Apabila dalam organisasi ada program penguatan dimensi sosial, maka akan terwujud sinergi yang positif, kekompakan dalam menopang misi, dan koordinasi yang rapi antar departemen atau bagian.

Keseimbangan Pembaharuan

Mengasah gergaji tak ubahnya memperbaharui ketajaman. Ketika seseorang memperbarui demensi fisik, sesungguhnya ia telah mengukuhkan visi pribadinya. Ketika memperbarui demensi spiritual, ia telah mengukuhkan kepemimpinan pribadinya. Ketika memperbarui demensi mental, ia mengukuhkan manajemen pribadinya. Ketika ia memperbarui demensi sosial/emosi, ia telah membangun kekuatan pribadi untuk berfokus pada lingkaran pengaruh.

Proses pembaharuan diri harus mencakup pembaharuan yang seimbang pada keempat demensi: fisik, spiritual, mental, dan mental/emosional. Walaupun pembaharuan pada masing-masing dimensi penting, hasilnya akan efektif secara maksimum jika mengembangkan keempat dimensi dengan cara yang bijaksana dan seimbang. Mengabaikan salah satu demensi akan menimbulkan dampak pada dimensi yang lainnya.

'Mengasah gergaji' pekerjaan yang tidak sulit untuk dilakukan dan dampaknya pun luar biasa karena akan kuat dari segi fisik, spiritual, mental dan sosialnya. Namun dalam banyak kasus, mayoritas pegawai tidak mau melakukan pembaharuan pada ke empat demensi tersebut secara utuh. Ternyata mereka bukan tidak mampu, tetapi karena ada rasa keengganan. (Pranyata)

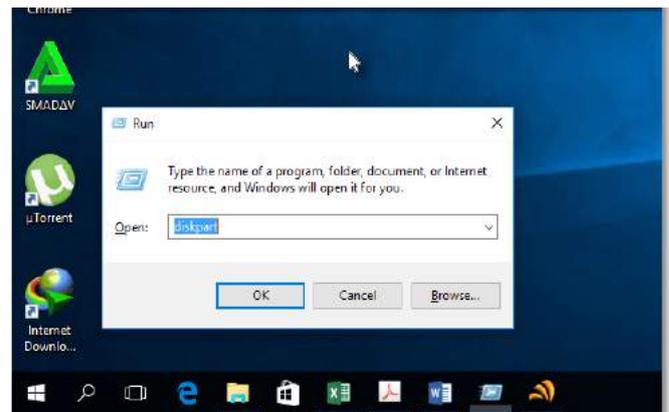


Cara Membuat Bootable USB Windows Tanpa Software

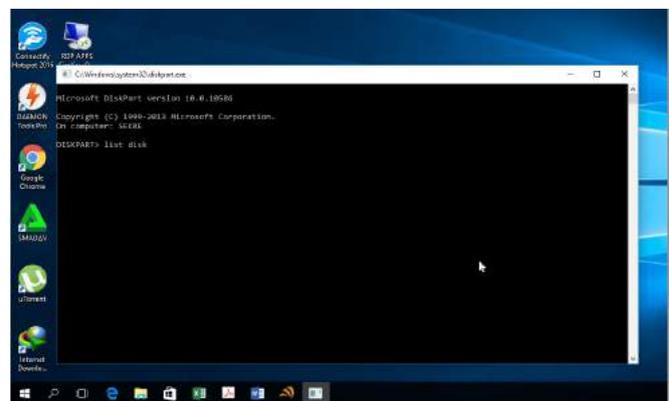
Oleh: Gatot Firmansyah, S.Kom.

Setiap media, apakah itu flashdisk, CD atau DVD adalah bootable yang bisa di gunakan untuk booting ke komputer dari USB atau disc, bukan dari hardisk komputer. Ketika menginstall Windows, media yang digunakan harus lah bootable. Untuk pemanfaatan DVD sudah mulai berkurang saat ini, dan digantikan dengan USB. Bagi pengguna notebook yang rata-rata tidak include DVD-room menginstall Windows melalui Bootable USB merupakan pilihan utama. Pada tutorial kali ini Media Aparatur akan mengajarkan cara membuat bootable USB tanpa menggunakan software.

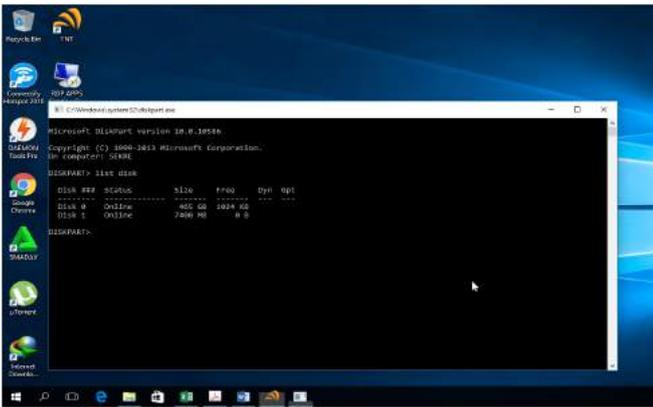
Langkah pertama, siapkan USB flashdisk dengan kapasitas minimal 4 GB dan file ISO installer Windows. Setelah itu tancapkan flashdisk di PC, dan setelah terdeteksi buka Run (Win + R) -> ketikkan diskpart -> Enter



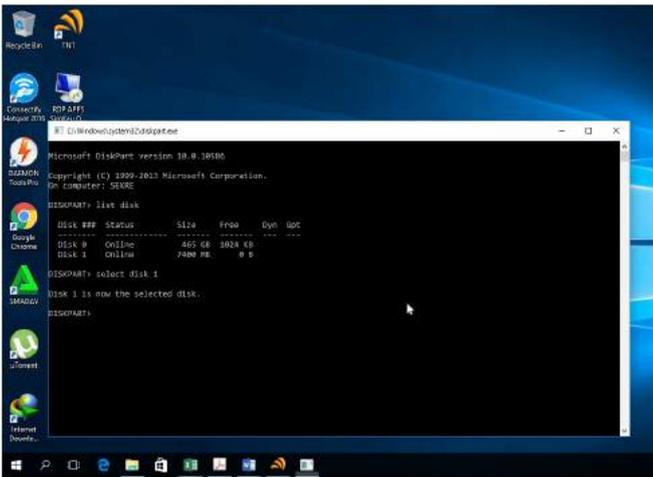
Window CMD diskpart akan terbuka, ketikkan list disk -> Enter



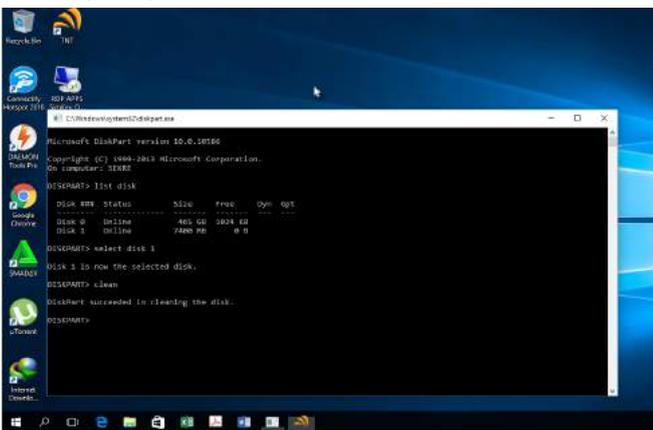
Lihat Disk berapa USB flashdisk kamu. Kamu bisa mengetahuinya dengan mudah melalui ukuran (size) flashdisk tersebut. Dalam contoh ini, USB flashdisk Media Aparatur adalah Disk 1.



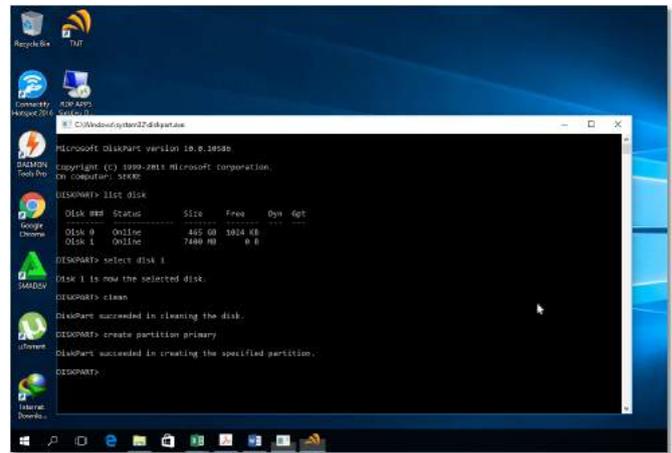
Setelah itu, ketik select disk 1 (ganti 1 dengan ID dari urutan disk USB flashdisk) -> Enter



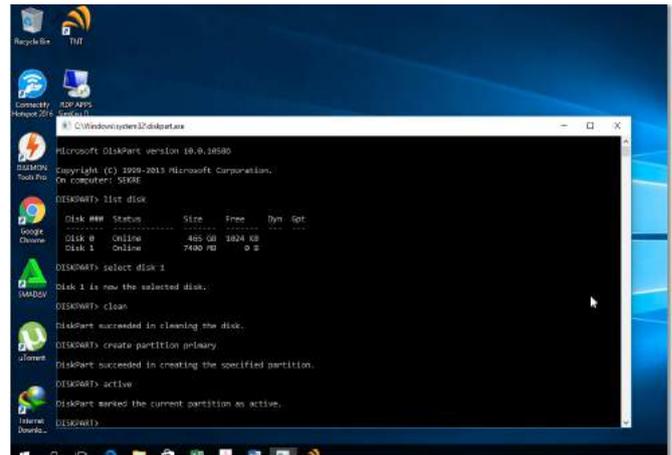
Kemudian ketik clean lalu tekan Enter untuk menghapus semua file yang tersimpan di USB Flashdisk. Pastikan proses cleaning diskpart berhasil.



Setelah itu ketik create partition primary -> Enter. Pastikan proses pembuatan partisi berhasil.



Kemudian jadikan partisi tersebut sebagai active dengan cara mengetik active -> Enter. Pastikan partisi sudah berhasil di set sebagai active.

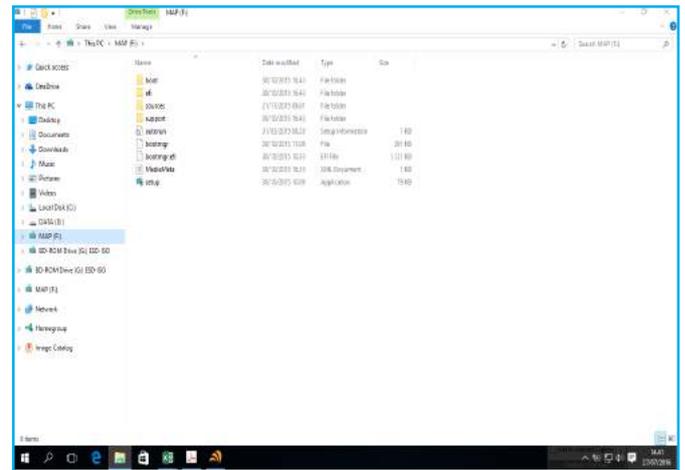
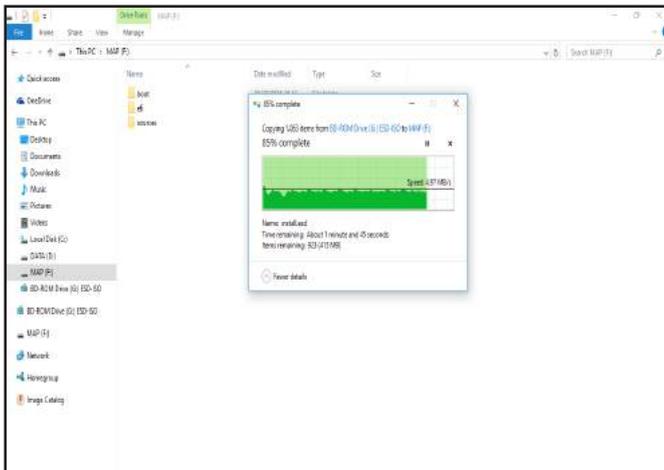
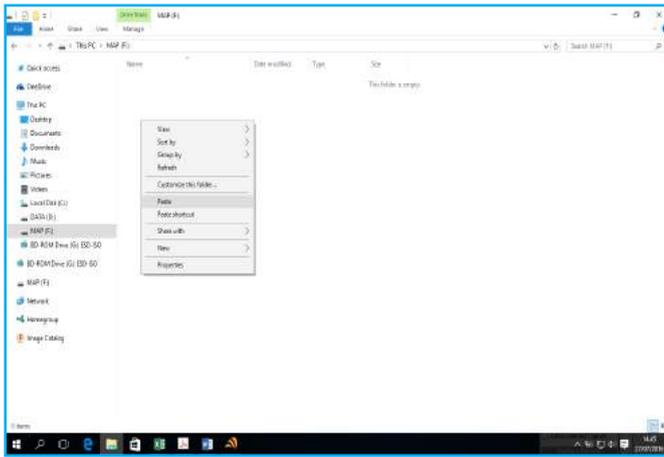
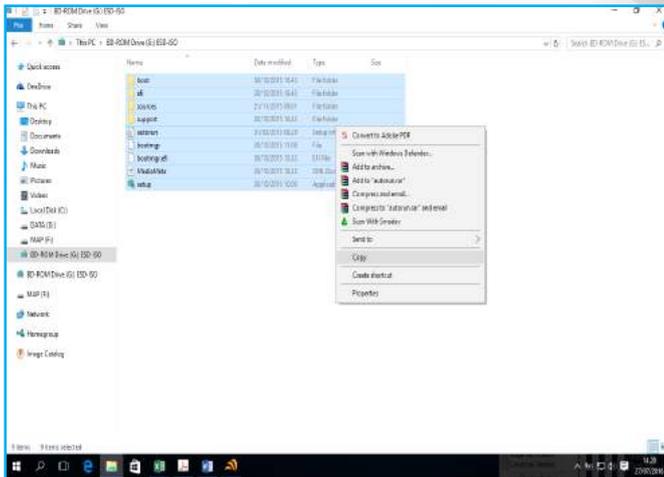
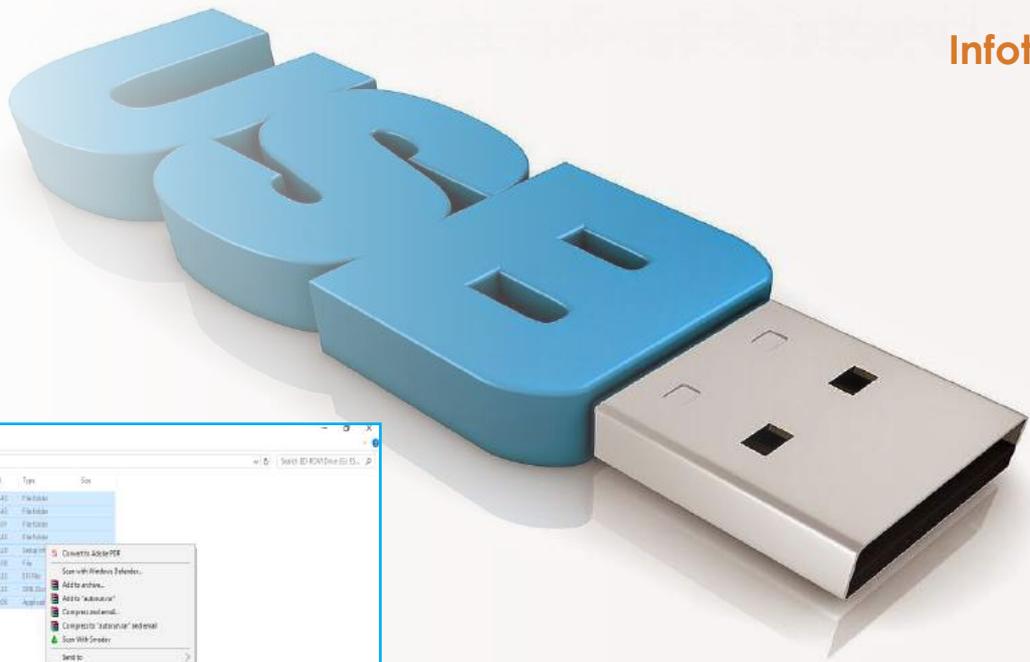


Format partisi tersebut dengan file system FAT32 dengan cara ketik format fs=fat32 label=MAP quick -> Enter (ubah nama label dengan nama yang diinginkan)

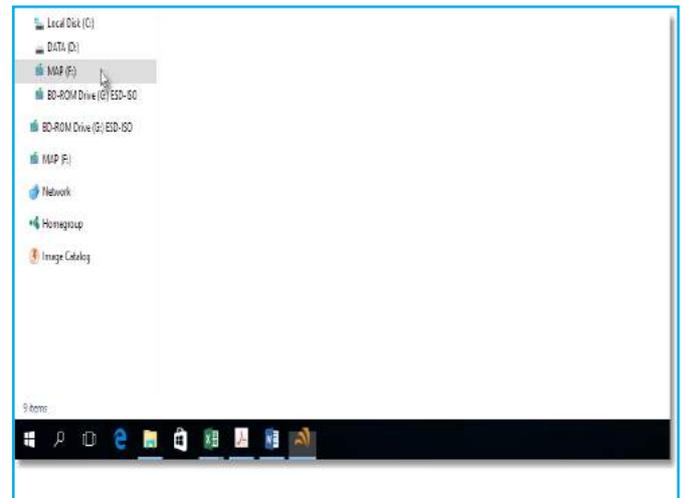


Setelah berhasil, maka flashdisk sudah menjadi partisi primary yang aktif dan bootable. Close window diskpart dengan mengetik exit -> Enter.

Langkah selanjutnya adalah dengan mount file ISO installer Windows dan copy semua isinya ke flashdisk tersebut.



Icon USB flashdisk sudah berubah menjadi icon installer seperti ini



Mudah bukan?

Setelah semua isi tercopy kedalam flashdisk, maka flashdisk tersebut siap di gunakan untuk menginstall Windows.

INOVASI GERAK CEPAT, CERMAT DAN TEPAT PELAYANAN RAWAT JALAN

UPT PUSKESMAS SAMPANG KABUPATEN CILACAP MASUK TOP 99 INOVASI PELAYANAN PUBLIK

Oleh: Teguh Riyadi, SKM, M.Kes.
Kabid MSDMK Dinas Kesehatan Kab. Cilacap

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Republik Indonesia Nomor : 51/2016 Kementerian PANRB RI menetapkan TOP 99 Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2016. Salah satu diantaranya adalah UPT Puskesmas Sampang Kabupaten Cilacap. Keberhasilan UPT Puskesmas Sampang dan 98 peserta lainnya setelah menyisihkan peserta kompetisi inovasi pelayanan publik sebanyak 2.496 baik dari unsur kementerian, Lembaga, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah kabupaten/Kota seluruh Indonesia.

Inovasi Gerak Cepat, Cermat dan Tepat Pelayanan Rawat Jalan 10 menit di UPT Puskesmas Sampang merupakan gerakan perubahan pada pelayanan rawat jalan yang diberikan secara cepat, cermat dan tepat dengan durasi waktu maksimal 10 menit setiap pelanggan (pasien) mulai dari pendaftaran, pemeriksaan sampai dengan penerimaan obat. Inovasi



Foto1: Bupati Cilacap H. Totto Suwanto Pamuji menerima secara langsung penghargaan TOP 99 Inovasi Pelayanan Publik Tingkat Nasional Tahun 2016 dari Menteri PANRB Republik Indonesia Yuddy Chrisnandi bertempat di JATIM EXPO Surabaya.

CEPAT DAN TEPAT IN 10 MENIT

Gerak Cepat, Cermat dan Tepat Pelayanan Rawat Jalan 10 menit ini terinspirasi dari pemikiran yang berorientasi pada:

1. Mengatasi antrian panjang dan waktu tunggu pasien/pelanggan yang memanfaatkan jasa pelayanan rawat jalan dengan perbaikan sistem manajemen melalui penataan Standar Operasional Prosedur (SOP) pelayanan rawat jalan dan penerapan teknologi Informatika melalui aplikasi SIMPUS.
2. Upaya optimalisasi tenaga kesehatan yang terlibat langsung dalam pelayanan rawat jalan mulai dari pelayanan di loket pendaftaran, ruang pemeriksaan/tindakan, ruang obat dan tenaga input data Aplikasi SIMPUS di setiap ruang pelayanan rawat jalan melalui penggalangan komitmen, pembekalan/pelatihan dan penjadwalan yang berorientasi pada jenis profesi tenaga yang sesuai sehingga ketepatan diagnosis, tindakan dan obat dapat lebih dipertanggungjawabkan.
3. Memanfaatkan sarana prasarana fisik ruang bangunan dengan penataan alur pelayanan rawat jalan yang terjangkau dan berkesinambungan sehingga akan memberikan kemudahan pelanggan dalam mencari tempat pelayanan.
4. Memenuhi permintaan, harapan dan tuntutan pelanggan untuk mendapatkan pelayanan yang cepat dilayani, tidak antri dan tempat tunggu yang nyaman. Lokasi UPT Puskesmas Sampang yang terletak di pusat keramaian kota dan dekat dengan pasar sangat memungkinkan menjadi pilihan masyarakat dalam memanfaatkan pelayanan kesehatan. Kecepatan waktu pelayanan menjadi prioritas.



Foto2: Lokakarya mini lintas program untuk membahas tentang INOVASI "GERAK CEPAT, CERMAT DAN TEPAT pelayanan rawat jalan 10 menit"

5. Memanfaatkan program aplikasi SIMPUS dan pengadaan perangkat keras operasional Aplikasi SIMPUS untuk setiap ruang pelayanan rawat jalan sehingga pelanggan yang memanfaatkan pelayanan rawat jalan langsung dapat dientri datanya di setiap ruang pelayanan rawat jalan dengan harapan tidak ada lagi daftar tunggu entri data.
6. Adanya dukungan dari semua pihak baik Kepala desa, lintas sektoral dan stakeholder tingkat kecamatan dan tingkat kabupaten dengan melibatkan langsung dalam pertemuan Lokakarya Mini Puskesmas.
7. Optimalisasi kewenangan UPT Puskesmas untuk melakukan pengelolaan/manajemen program kegiatannya, Penerapan manajemen penggerakan pelaksanaan dalam bentuk forum pertemuan yang dikenal dengan Lokakarya Mini. Dalam kegiatan tersebut Dinas Kesehatan selaku fungsional teknis pelayanan memberikan bimbingan, arahan terobosan dan sekaligus realisasi pengadaan sarana komputer yang selama ini jumlah dan kualitasnya kurang. Kesulitan dalam meningkatkan ketrampilan SDM maupun pengadaan sarana dan prasarana akhirnya dapat diatasi dengan pendampingan melalui pelatihan manajemen data dan fasilitasi perangkat keras aplikasi SIMPUS dari Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap

STRATEGI INOVASI

Strategi Inovasi Gerak Cepat, Cermat dan Tepat Pelayanan Rawat Jalan 10 menit di UPT Puskesmas Sampang melalui beberapa tahapan dalam pelaksanaannya:

1. Melaksanakan Survey Kepuasan Pelanggan/Pasien.
Langkah awal dalam pelaksanaan inovasi perubahan ini adalah mengadakan survey kepuasan pelanggan/pasien. Adapun pertanyaan dalam kuesioner sebagai berikut :
 - 1) Apakah prosedur pelayanan mudah?
 - 2) Apakah petugas disiplin dalam memberikan pelayanan?
 - 3) Mampukah petugas dalam memberikan pelayanan ?
 - 4) Apakah petugas cepat dalam memberikan

Kesehatan

pelayanan?

- 5) Apakah petugas ramah dan sopan dalam memberikan pelayanan?
- 6) Apakah petugas tepat dalam memberikan pelayanan ?
- 7) Apakah tempat pelayanan nyaman ?
- 8) Apakah tempat pelayanan aman ?

Adapun hasil rekapan jawaban kuesioner survai kepuasan pelanggan terhadap 150 responden adalah sebagai berikut:

NO	PERTANYAAN	PENDAPAT RESPONDEN	
		YA	TIDAK
1	Apakah prosedur pelayanan mudah ?	73	77
2	Apakah petugas disiplin dalam memberikan pelayanan?	75	75
3	Mampukah petugas dalam memberikan pelayanan?	96	54
4	Apakah petugas cepat dalam memberikan pelayanan?	61	89



Foto3: Pendampingan Dinas Kesehatan dalam Inovasi Gerak CTC Pelayanan Rawat Jalan UPT Puskesmas Sampang

5	Apakah petugas ramah dan sopan dalam memberikan pelayanan?	74	76
6	Apakah petugas tepat dalam memberikan pelayanan?	91	59
7	Apakah tempat pelayanan nyaman ?	78	72
8	Apakah tempat pelayanan aman ?	77	73

2. Mengadakan lokakarya mini puskesmas untuk membahas hasil survey kepuasan pelanggan dengan hasil sebagai berikut:

- 1) Prioritas masalah yang harus segera ditangani

adalah kecepatan memberikan pelayanan dengan prosedur yang mudah dan tidak terlalu berbelit-belit, peningkatan sikap petugas agar lebih ramah dan pro pelanggan.

- 2) Optimalisasi sarana fisik bangunan yang ada dengan penataan ruangan dan kejelasan alur pelayanan rawat jalan.
 - 3) Pendampingan Dinas Kesehatan dalam pemanfaatan Aplikasi SIMPUS dan fasilitasi pengadaan perangkat kerasnya untuk ditempatkan di setiap ruang pelayanan rawat jalan.
 - 4) Perlu adanya komitmen bersama semua pihak.
 - 5) Munculah alternatif pemecahan masalah dengan gagasan/Inovasi "Gerak Cepat ,Cermat dan Tepat Pelayanan Rawat Jalan 10 menit di UPT Puskesmas Sampang.
3. Pendampingan Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap.

Dinas Kesehatan selaku regulator, mediator dan fasilitator melakukan pembinaan dan pendampingan dalam menyelesaikan prioritas masalah hasil survai kepuasan pelanggan dan adanya Gagasan/Inovasi perubahan "Gerak Cepat, Cermat dan Tepat Pelayanan Rawat Jalan 10 menit di UPT Puskesmas Sampang dengan pendekatan regulasi :

- 1) Penetapan Inovasi "Gerak Cepat ,Cermat dan Tepat Pelayanan Rawat Jalan 10 menit di UPT Puskesmas Sampang dengan Surat Keputusan Kepala UPT Puskesmas Sampang.
 - 2) Penataan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Rawat jalan.
 - 3) Peningkatan kinerja petugas dan pemanfaatan Aplikasi SIMPUS untuk mendukung kelancaran pelayanan rawat jalan.
 - 4) Penggalangan Komitmen bersama semua pihak baik pelanggan internal maupun eksternal termasuk para pemangku kepentingan baik tingkat desa maupun tingkat Kecamatan di wilayah kerja UPT Puskesmas Sampang.
4. Merangkul Pemangku Kepentingan.

Melibatkan semua pihak dengan merangkul pemangku kepentingan untuk mendapatkan dukungan kepala desa, lintas sektoral dan stakeholder tingkat kecamatan terkait inovasi perubahan "Gerak Cepat, Cermat dan Tepat pelayanan rawat jalan 10 menit di UPT Puskesmas Sampang" agar dapat terlaksana dan berjalan lancar.

- 5. Penggalangan Komitmen Bersama Pemangku Kepentingan.

Pemangku kepentingan menyatakan komitmen bersama terhadap Inovatif "Gerak Cepat ,Cermat dan Tepat Pelayanan Rawat Jalan 10 menit di UPT Puskesmas Sampang adalah Kepala UPT Puskesmas beserta seluruh jajarannya, perwakilan organisasi masyarakat pengguna layanan kesehatan, kepala desa beserta perangkatnya dan Tim Penggerak PKK, Camat Sampang beserta segenap pejabatnya dan tim penggerak PKK, Kepala Dinas Kesehatan dan Badan/SKPD terkait serta pihak lain yang berkepentingan.

6. Sosialisasi Inovasi.

Sosialisasi Inovasi “Gerak Cepat ,Cermat dan Tepat Pelayanan Rawat Jalan 10 menit di UPT Puskesmas Sampang pada setiap saat kepada masyarakat luas dilakukan oleh pemangku kepentingan sebagai konsekuensi dari pernyataan Komitmen Bersama.

7. Implementasi Inovasi.

Implementasi Inovasi “Gerak Cepat ,Cermat dan Tepat Pelayanan Rawat Jalan 10 menit di UPT Puskesmas Sampang berpedoman pada SOP pada setiap jenis pelayanan di masing-masing ruang pelayanan rawat jalan dengan durasi waktu pelayanan rawat jalan 10 menit dengan aplikasi SIMPUS melalui tahapan pendaftaran 2 menit, pemeriksaan 5 menit dan pelayanan obat 3 menit.

SEBELUM DAN SESUDAH INOVASI.

Sebelum Inovasi

1. Terjadi antrian panjang pasien di pendaftaran, ruang periksa, dan pelayanan obat.
2. Jumlah dokter dan tenaga kesehatan tidak sebanding dengan beban kerja baik dalam gedung maupun luar gedung dan jumlah pasien yang harus dilayani
3. Ketidak puasan pelanggan/pasien terhadap kecepatan dan prosedur pelayanan yang bertele-tele.
4. Keterbatasan ruang pelayanan rawat jalan, mengakibatkan pelayanan juga dilakukan di luar gedung.
5. Belum lengkapnya sarana dan prasarana penunjang aplikasi SIMPUS.
6. Belum adanya komitmen bersama dalam peningkatan pelayanan rawat jalan.

Setelah Inovasi

1. Tidak ada lagi antrian waktu tunggu pasien rawat jalan Di UPT Puskesmas Sampang Kabupaten Cilacap.
2. Terbentuknya Standar Operasional Prosedur, pembentukan tim dan penjadwalan tenaga pelayanan rawat jalan di UPT Puskesmas Sampang Kabupaten Cilacap.
3. Meningkatkan kepuasan pelanggan pelayanan rawat jalan UPT Puskesmas Sampang.
4. Adanya denah dan alur tempat pelayanan rawat jalan yang memudahkan pasien dalam memanfaatkan jasa pelayanan rawat jalan.
5. Dilengkapinya sarana Aplikasi SIMPUS dan dimanfaatkan secara efektif pada pelayanan rawat jalan di UPT Puskesmas Sampang Kabupaten Cilacap.
6. Terbentuknya pernyataan Komitmen Bersama pelaksanaan Inovasi “Gerak Cepat ,Cermat dan Tepat Pelayanan Rawat Jalan 10 menit di UPT Puskesmas Sampang
7. Meningkatkan kunjungan pemanfaatan jasa pelayanan rawat jalan di UPT Puskesmas Sampang Kabupaten Cilacap. Kunjungan rawat jalan mencapai 41.501 orang.
8. Meningkatkan target pendapatan jasa pelayanan rawat jalan di UPT Puskesmas Sampang.

KENDALA UTAMA YANG DIHADAPI

Kendala utama yang dihadapi dalam implementasi inovasi “Gerak Cepat, Cermat dan Tepat Pelayanan Rawat Jalan 10 menit di UPT Puskesmas Sampang”

1. SDM yang mempunyai penyakit KUDIS (Kurang Disiplin), KUTIL (Kurang teliti), KURAP (Kurang rapi), TBC (Tidak Bisa Computer). Dengan pembinaan langsung oleh pimpinan Puskesmas dengan sabar dan tidak bosan secara bertahap dapat diatasi.
2. Peralatan komputer rusak/error dan peralatan medis yang sering pindah tempat. Untuk peralatan komputer yang rusak/error jika tidak dapat diatasi sendiri Puskesmas Sampang bekerja sama dengan pihak ke 3, karena secara khusus di Puskesmas Sampang tidak ada ahli komputernya. Untuk Peralatan medis kedisiplinan petugas sangat diperlukan dan bagian inventaris peralatan yang mengatasi.
3. Pasien baru tidak membawa kartu identitas penduduk, sehingga tanya ini tanya itu yang akan menambah waktu pelayanan. Di depan Pendaftaran sosialisasi dengan Tulisan “HARAP MEMBAWA KARTU TANDA PENDUDUK/ KTP ATAU IDENTITAS LAIN UNTUK MEMPERCEPAT PELAYANAN”.

KELUARAN (OUTPUT) YANG PALING BERHASIL

Keluaran konkrit yang dicapai inovasi “Gerak Cepat, Cermat dan Tepat Pelayanan Rawat Jalan 10 menit di UPT Puskesmas Sampang” sebagai berikut :

1. SK Kepala UPT Puskesmas Sampang tentang Penetapan Inovasi “Gerak Cepat, Cermat dan Tepat Pelayanan Rawat Jalan 10 menit di UPT Puskesmas Sampang.
2. Penanda tangan Komitmen Pimpinan dan karyawan UPT Puskesmas Sampang tentang pelaksanaan inovasi perubahan.
3. Tersusunnya SOP setiap jenis pelayanan rawat jalan yang diperlakukan di ruang pendaftaran, ruang pemeriksaan/tindakan dan ruang obat.
4. Dilaksanakannya inovasi perubahan “Gerak cepat, cermat dan tepat pelayanan rawat jalan 10 menit Di UPT Puskesmas Sampang”.
5. Durasi waktu pelayanan rawat jalan 10 menit dengan aplikasi SIMPUS melalui tahapan pendaftaran 2 menit, pemeriksaan 5 menit dan pelayanan obat 3 menit.
6. Meningkatkan kepuasan pelanggan pelayanan rawat jalan UPT Puskesmas Sampang Kabupaten Cilacap, indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan Puskesmas Sampang mendapat skor memuaskan.
7. Meningkatnya jumlah kunjungan rawat jalan sebesar 50%, baik dalam wilayah maupun luar wilayah.
8. Meningkatkan pendapatan jasa pelayanan rawat jalan di UPT Puskesmas Sampang.
9. Penghargaan sebagai Puskesmas Pelayanan Prima Tingkat Kabupaten Cilacap dengan Piagam No. 440/2564-C/15.2.



Mempertahankan Kemuliaan

Oleh: Pranyata, SE.

Ramadhan telah membuat kaum muslim metamorphose. Ketika memasuki bulan Ramadhan mereka menjadi orang yang rajin shalat malam (tarowih), rajin tadarus Al Qur'an, serius dalam menjaga, lebih jujur, tidak mudah marah, lebih ramah, rajin sodoqoh dan sejumlah karakter baik lainnya. Perubahan perilaku ini membuat banyak orang menjadi menyenangkan.

Maka setelah Ramadhan dinamakan bulan Syawal, yang berarti peningkatan. Karena secara umum karakter muslim meningkat menjadi baik, yang berarti ketaqwaan umat saat ini meningkat dibanding sebelum Ramadhan. Maka benar bahwa puasa itu membuat orang menjadikan bertaqwa.

Karakter manusia setelah metamorphoses tersebut disenangi Allah dan para malaikatnya. Berarti orang yang berakhlak baik akan disenangi manusia sebagai penduduk bumi dan malaikat sebagai penduduk langit, serta disenangi Dzat penguasa langit dan bumi. Puasa telah mampu membuat manusia menjadi orang yang tersanjung, dimuliakan oleh banyak pihak, termasuk oleh Tuhannya.

Maka akhlak baik tersebut perlu dipertahankan. Jangan hilang setelah Ramadhan berlalu. Ketaqwaan yang sudah meningkat jangan melorot lagi. Allah pun memotivasi agar manusia itu tetap bertaqwa. Apabila tetap bertaqwa, Allah akan memberikan banyak keberuntungan, di

Karakter manusia setelah metamorphoses tersebut disenangi Allah dan para malaikatnya. Berarti orang yang berakhlak baik akan disenangi manusia sebagai penduduk bumi dan malaikat sebagai penduduk langit, serta disenangi Dzat penguasa langit dan bumi. Puasa telah mampu membuat manusia menjadi orang yang tersanjung, dimuliakan oleh banyak pihak, termasuk oleh Tuhannya.

antaranya Allah akan memberikan jalan keluar terhadap permasalahan hidup, memberi rizqi yang tidak disangka-sangka dan Allah akan mencukupkannya, sebagaimana firman-Nya: barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar. Dan (Dia) memberinya rezki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. dan barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya (QS. 65. At-Thalaq: 2-3).

Agar janji Allah itu benar-benar diberikan,

tugas manusia adalah menjaga ketaqwaan ini agar jangan sampai turun kembali ke tempat yang lebih rendah. Jangan sampai taqwanya jatuh ke dasar lagi. Untuk itu perlu memacu semangat untuk mempertahankan prestasi amaliah yang dilakukan selama bulan Ramadhan.

Pertama, pada bulan Ramadhan mereka rajin shalat tarawih, maka shalat malam ini perlu pertahankan. Janji Allah bahwa orang yang shalat tahajud akan diangkat ke tempat terpuji. Tempat terpuji adalah tempat yang melambungkan kesuksesan. Allah Ta'ala berfirman: Dan pada sebahagian malam hari bersembahyang tahajudlah kamu sebagai suatu ibadah tambahan bagimu, Mudah-mudahan Tuhan-mu mengangkat kamu ke tempat yang terpuji. (QS.17 Al-Israa: 79)

Dalam memelihara shalat malam, berarti dituntut shalat malam pada tiap malam seperti di bulan Ramadhan. Alhamdulillah kalau bisa melaksanakan setiap malamnya 11 rakaat. Kalau tidak mampu dapat kurang dari itu, bisa 9 rakaat, bisa 7 rakaat, bisa 5 rakaat, bisa 3 rakaat, bahkan bisa 1 rakaat. Yang penting mempertahankan pelaksanaan shalat malam.

Kedua, di bulan Ramadhan umat muslim digembleng Allah dengan ibadah puasa. Untuk mempertahankan taqwa, kaum muslim perlu melakukan puasa sunah. Banyak puasa sunah yang dapat kita laksanakan, di antaranya Puasa Senin dan Kamis. Dalam hadits dari Usamah bin Zaid ra, beliau menceritakan bahwa Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam terbiasa puasa setiap senin dan kamis. Ketika Beliau ditanya alasannya, Beliau bersabda, "Sesungguhnya amal para hamba dilaporkan (kepada Allah) setiap senin dan kamis." (HR. Abu Daud 2436 dan dishahihkan Al-Albani).

Puasa juga merupakan ibadah yang istimewa, memiliki kedudukan yang tinggi di sisi Allah, sehingga Allah sendiri yang akan memberikan balasannya. Dalam riwayat Muslim, dari Abu Hurairah ra, Rasulullah saw. bersabda, "Setiap amalan kebaikan anak Adam akan dilipatgandakan menjadi 10 hingga 700 kali dari kebaikan yang semisal. Allah 'Azza wa Jalla berfirman (yang artinya), "Kecuali puasa, amalan tersebut untuk-Ku dan Aku sendiri yang akan membalasnya karena dia telah meninggalkan syahwat dan makanannya demi Aku." Puasa di sini termasuk puasa sunah.

Ketiga, di bulan Ramadhan umat Islam banyak melakukan tadarus Al-Qur'an, maka hal ini perlu dipertahankan. Usahakan walau sedikit tetapi kontinyu. Al-Qur'an adalah sebagai petunjuk sekaligus sebagai obat bagi manusia. Membaca merupakan sarana mengetahui. Kalau orang membaca al-Qur'an, berarti ia akan mengetahui isi al-Qur'an. Seperti Umar bin Khatab, dulunya benci kepada Nabi Muhammad, kemana-mana membawa pedang agar kalau ketemu Nabi cepat membunuhnya. Namun setelah ia membaca al-Qur'an, kemudian ia menyadari keagungan al-Qur'an, lalu ia mengimaninya. Beliau yang dulunya membenci jadi mencintainya, termasuk mencintai Nabi.

Maka orang yang keras hatinya, melawan, dan enggan ibadah terapinya adalah mengajaknya ikut

pengajian (yang membahas Al-Qur'an). Wahyu Allah yang suci bila dibaca akan memiliki energi untuk membangkitkan nurani yang sedang tertutup. Cahaya Nasehat Allah (Al Qur'an) akan masuk ke hatinya. Insya Allah, Melalui nur Al Qur'an ini hati nurani manusia dapat disentuh dan dimotivasi keimanannya dan akan berubah seperti Umar.

Dengan membaca Al-Qur'an juga akan mendapatkan banyak pahala. Hadits dari Abdullah bin Mas'ud ra berkata, Rasulullah saw: "Barangsiapa yang membaca satu huruf dari Kitabullah (Al Qur'an) maka baginya satu kebaikan. Dan satu kebaikan akan dilipat gandakan dengan sepuluh kali lipat. Saya tidak mengatakan "Alif lam mim" itu satu huruf, tetapi "Alif" itu satu huruf, "Lam" itu satu huruf dan "Mim" itu satu huruf." H.R. At Tirmidzi dan berkata : "Hadits hasan shahih". Betapa banyak pahala kita kalau kita rajin membaca Al Qur'an.

Keempat, di bulan Ramadhan umat muslim sering mengikuti ceramah agama. Setelah Ramadhan pun mereka perlu rajin ikut pengajian. Dengan ikut pengajian akan semakin berilmu. Allah akan mengangkat derajat orang yang berilmu. Firman-Nya dalam QS.58. Al Mujadillah 11..... *Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".*

Kelima, di bulan Ramadhan umat muslim sering menahan diri dari menggunjing, berdusta, marah, jengkel dll. Semua itu dapat dilakukan karena mereka saat menjalankan puasa membimbing dirinya untuk menjadi orang yang pemaaf dan sabar. Setelah Ramadhan pun perlu menjadi pemaaf dan sabar.

Sementara itu ada banyak Keutamaan sabar, di antaranya mendapatkan pahala tanpa batas sebagaimana telah Allah tegaskan Allah dalam QS. Az Zumar: 10. Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang dicukupkan pahala mereka tanpa batas. Selain itu orang yang sabar akan termasuk orang yang dicintai Allah, Allah berfirman dalam QS. 3. Ali Imron: 146 Allah mencintai orang-orang yang sabar.

Penutup

Lima point amalan baik di bulan Ramadhan di atas hanya sebagian kecil saja dari amalan baik di bulan Ramadhan. Ternyata apabila amalan tersebut dikerjakan di luar bulan Ramadhan tetap akan mendapatkan pahala yang tinggi. Maka untuk mempertahankan ketaqwaan dan nilai kemuliaan, umat muslim perlu mempertahankan amalan tersebut walaupun di luar bulan Ramadhan.

Untuk melakukan amalan tersebut perlu perjuangan, sehingga terwujud semangat baru. Bahwa sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu kaum, bila kaum itu tidak mengubahnya: ... Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. (QS.13. Ar-Ra'd: 11)

Marilah kita istiqomah dalam berbuat kebaikan.

Judul Buku:
Pensiun, VRP & PHK ? No !
Inovasi KARIER KEDUA Anda !

Penulis:
Tessie Setiabudi & Tim.

Penerbit :
PT. Elex Media Komputindo
Kompas – Gramedia.

Tahun Terbit:
2016.

Jumlah Halaman:
243 halaman.

Sudah menjadi kodrat perjalanan karir karyawan termasuk PNS yakni akan menjumpai Fase Pensiun. Pemikiran yang perlu dikembangkan dalam Fase ini adalah pensiun bukan berhenti dalam kegiatan berkarya, akan tetapi hanya berhenti untuk mengalihkan aktivitas ke bentuk pengabdian yang lebih baik dalam menuju tujuan hidup yang lebih bernilai.

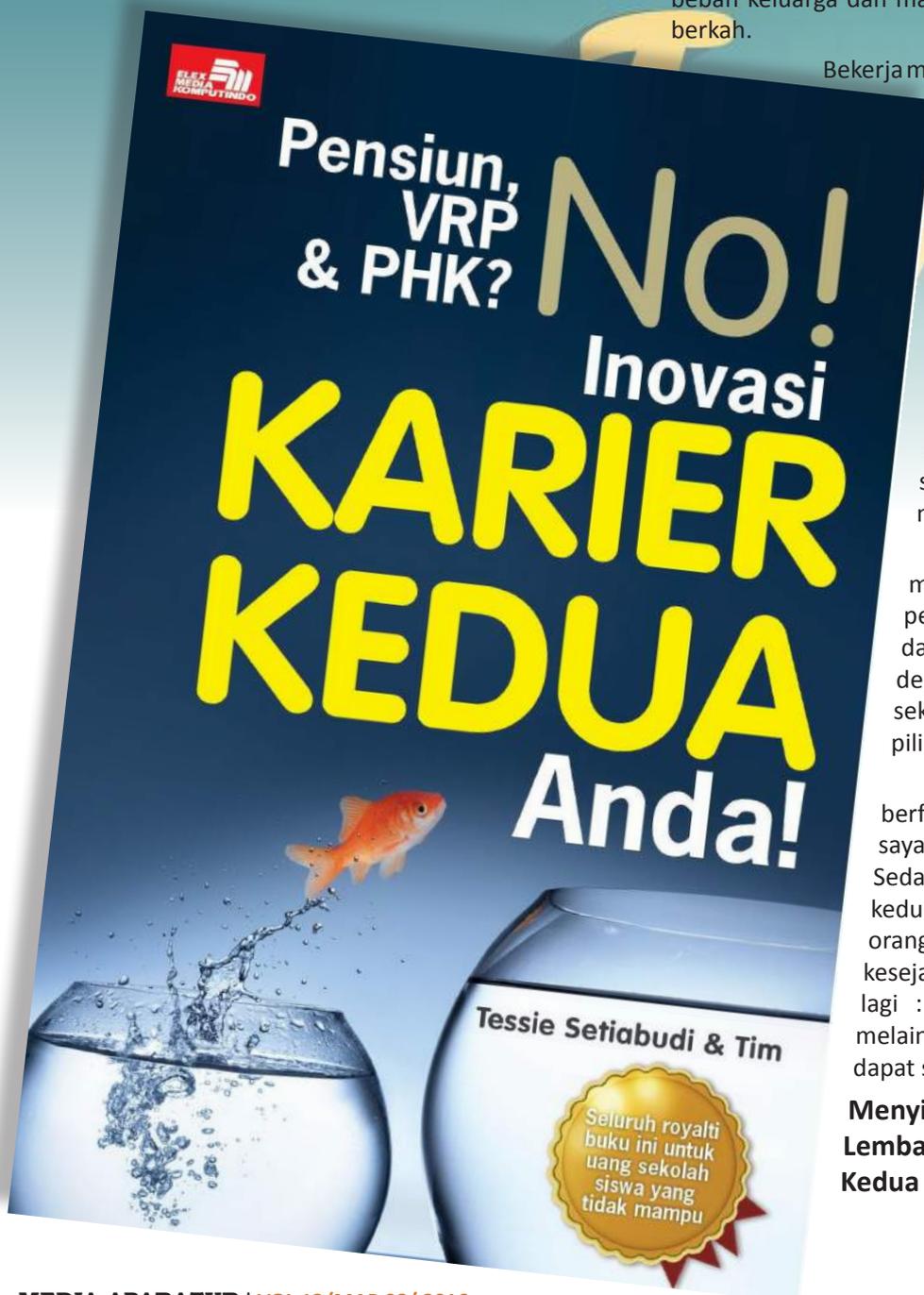
Dalam Kata Pengantarnya, Penulis buku ini tidak ingin menyebut bahwa Purna Tugas itu Pensiun, akan tetapi menjadi Karier Kedua, yang merupakan bagian dari hidup kita. Dalam buku ini memberikan gambaran tentang bagaimana menemukan, menyiapkan, dan menikmati karier kedua, serta memberikan paradigma baru bahwa hidup produktif membuat sehat, bahagia dan berkecukupan, sehingga kehidupannya bukan menjadi beban keluarga dan masyarakat melainkan terus menjadi berkah.

Bekerja memiliki dua aspek; pertama dampak psikologis, karena merasa karyanya bermanfaat dan dibutuhkan orang lain. Kedua aspek Spiritual; karena bekerja itu juga berarti beribadah, dengan menggunakan dan memanfaatkan semua talenta yang diberikan Tuhan. Menyadari bekerja itu bernilai ibadah, maka dalam melaksanakan juga sungguh-sungguh yang pada akhirnya akan menghasilkan sesuatu yang berguna bagi dirinya maupun bagi orang lain.

Pada karier kedua dapat memilih: Meneruskan profesi karier pertama; Memodifikasi pekerjaan dari karier perama; Masih berkaitan dengan karier pertama; atau Berbeda sekali dari karier pertama. Tinggal pilih ! !

Motifasi karier pertama berfokus pada individu, misal ambisi saya, apa yang bisa saya dapatkan. Sedangkan Motifasi pada karier kedua sudah bergeser pada melayani orang lain yang berkontribusi pada kesejahteraan. Dalam pikirannya, bukan lagi : Apa yang bisa saya dapatkan, melainkan bergeser menjadi apa yang dapat saya lakukan untuk anda.

Menyiapkan Diri Jalani Hidup Baru
Lembaran Hidup Baru Di Karier
Kedua



Dalam mengarungi hidup baru di karier kedua ini, modal utamanya adalah Semangat, sebab di usia ini penerimaan terhadap kondisi diri mengalami penurunan, baik dari sisi psikologis, fisik jasmaniyah sampai pada aktivitas sosial lainnya. Dengan modal semangat usaha selanjutnya akan menjadi lebih mudah dan terarah.

Ada beberapa hal perlu diperhatikan:

1. Kesadaran; perlu disadari setiap manusia ada masala, berpura-pura tidak ada masalah tidak akan membawa kearah perbaikan yang signifikan.
2. Komunikasi secara terbuka; terutama dengan suami atau istri berkomunikasi secara jujur berbagai hal yang terpikir maupun dirasakan, yakinlah dengan komunikasi akan menyelesaikan setiap masalah.
3. Acceptance (penerimaan); ditandai keterbukaan seseorang untuk menerima diri sendiri dan lingkungan dengan baik tanpa cepat mengeluh. Mengetahui kondisi fisik dirinya menurun disikapi dengan menjaga kesehatan, olah raga, pola makan dan istirahat seimbang.
4. Mengubah cara pandang (Reframing) untuk memperoleh meaning baru; hal ini berpengaruh terhadap cara berfikir, mengolah emosi, dan motivasi diri dengan wawasan pandangan kedepan. Sejatinnya tidak diubah namun cara pandangnya yang diubah sehingga menemukan meaning baru terhadap suatu situasi tertentu. Kemampuan ini untuk mengubah meaning negativ menjadi meaning positif guna membuka peluang kreativitas yang besar untuk melalukan banyak hal.

Ada contoh :

Saya tidak berguna dan sudah tidak dibutuhkan lagi, diubah menjadi: Saya memiliki pengetahuan dan pengalaman yang akan berguna untuk dimanfaatkan ditempat dan waktu yang berbeda.

Karier saya sudah berakhir; diubah menjadi Karier kedua saya baru akan dimulai.

Memiliki tujuan besar atau visi - misi hidup yang bernilai bagi diri dan bahkan orang banyak adalah menjadi capaian tertinggi bagin seseorang, motivasi tersesar adalah yang bersifat Spiritual.

Memasuki masa pensiun saat tepat mengkaji tujuan hidup, itu sebabnya banyak orang ketika memasuki masa pensiun memilih dengan berfokus pada aktivitas spiritual atau sosial daripada berinvestasi menambah materi.

Sungguh masa pensiun itu adalah masa yang bahagia, karena masih berpenghasilan bisa menghidupi diri sendiri dan aktivitas sosial lainnya. Pada masa ini mengisi hidup dengan ceria, sehat, tidak membebani orang lain bahkan tetap memberikan manfaat sebanyak-banyaknya

bagi mereka. Kebaikan bagi orang lain adalah Warisan yang selalu dikenang.

Ada sebuah Pesan dari Motivator Winston Churchill:

**“Jangan pernah pensiun!,
Alihkan profesi,
Kerjakan apa saja biarpun berbeda,
tetapi jangan pernah pensiun!!”**

Buku ini dilengkapi oleh sembilan penulis dengan sebelas judul yaitu:

Tessi Setiabudi, dengan tulisan:

Bekerja itu menyehatkan.

Mengelola uang pesangon.

Yetti Widiati Suryani, dengan tulisan:

Menyiapkan Diri Jalani Hidup Baru.

M. Mofie, dengan tulisan

Karier Sexy Sebagai Freelancer.

Sulaiman Budiman, dengan tulisan

Investasi Diri” Lewat Rangkaian Kata.

Richard Panggabean, dengan tulisan

5 Langkah Memulai Usaha

Utomo Njoto, dengan tulisan

Waralaba: Mesin Uang Bulanan Anda

Mamad Samadi, dengan tulisan:

Golden Opportunity di Bidang Properti.

Wawan Sujanadi, dengan tulisan

Memanen Laba dari Agribisnis.

Buku ini layak dibaca oleh mereka yang ingin belajar mempersiapkan pensiun untuk mengisi karier kedua, karier kedua merupakan bagian hidup kita. Memasuki usia pensiun harus sehat, bahagia dan makmur.

Banyak teori dan contoh bersifat aplikatif disajikan untuk menuntun kewirausahaan ringan di masa pensiun. Siapa memulai untuk mengawali kesuksesan ! semoga.



LOMBA CUSTOMS CYCLING (LCC)

TOUR THE WIJAYAKUSUMA II 2016

SERIES 21



26 sd 28 Agustus 2016

