

# MEDIA APARATUR

VOL. 13/MAP 12/2016

Informatif dan Terkini

ORA NGAPAK ORA KEPENAK..  
ORA NYOBLOS ORA JOSS..

1



CALON BUPATI  
TAUFIK  
NURHIDAYAT

CALON WAKIL BUPATI  
Hj. FAIQOH  
SUBKY, S.H., M.Pd.



2



CALON BUPATI  
H. TATTO  
SUWARTO PAMUJI

CALON WAKIL BUPATI  
SYAMSUL AULIYA  
RACHMAN, S.STP., M.Si



3



CALON  
H. I  
LUKMAN

BUPATI

15 Pebruari 2017

Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati

NETRALITAS  
BIROKRASI

ISSN 2356-5489



9 772356 548130

# PENGANTAR REDAKSI

Assalamu'alaikum Wr wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kemampuan untuk menerbitkan edisi ke-13 buletin Media Aparatur tepat pada waktunya di akhir tahun 2016. Semoga nikmat yang sama masih akan selalu diberikannya pada masa-masa mendatang, sehingga visi misi buletin ini untuk memberikan informasi, inspirasi dan motivasi kepada pembaca rekan-rekan aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap tetap dapat terwujud, meskipun pada tahun 2017 mendatang akan ada beberapa perubahan sebagai implikasi dari terbentuknya susunan organisasi perangkat daerah yang baru. Pada edisi kali ini buletin Media Aparatur masih mengangkat tema tentang susunan perangkat daerah yang baru, mengingat cukup banyaknya perubahan yang akan dihadapi oleh rekan-rekan aparatur pada awal tahun 2017.

Sebagaimana telah kita ketahui bersama, untuk memenuhi amanat PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, telah ditetapkan Perda Kabupaten Cilacap Nomor 9 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap yang berlaku sejak diundangkan yaitu pada 14 Oktober 2016 yang lalu. Berdasarkan Perda tersebut, dilakukan penataan terhadap perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kabupaten Cilacap. Ada SKPD yang dihapus, ada SKPD yang digabung dengan SKPD lainnya ataupun dipisah menjadi dua SKPD. Terkait pembentukan susunan perangkat daerah yang baru, tim redaksi buletin Media Aparatur mencoba menggali informasi tentang tanggapan dari eksekutif, legislative maupun dari elemen masyarakat. Pada topik utama kami menyajikan secara ringkas pandangan dari Asisten Administrasi Umum Sekda Cilacap Drs. Imam Yudianto, MM, Ketua Komisi A DPRD Kabupaten Cilacap HA. Muslikhin, SH., MSi dan Koordinator LSM Seroja Kabupaten Cilacap Ekanto Wahyuning Santoso, SH., Ulasan mengenai susunan perangkat daerah yang baru berdasarkan Perda Kabupaten Cilacap No. 9 Tahun 2016 dari Kasubag Kelembagaan Setda Cilacap Edy Supriyono, S.Sos., MM juga akan melengkapi sajian pada topik utama.

Selain penataan susunan perangkat daerah, pada akhir tahun 2016 ini suasana di Kabupaten Cilacap diwarnai berbagai kesibukan menjelang perayaan pesta demokrasi pemilihan kepala daerah serentak pada bulan Februari 2017. Terkait hal tersebut kami sajikan tulisan mengenai Netralitas Birokrasi mengisi rubrik artikel kepegawaian. Dalam rubrik yang sama disajikan juga tulisan mengenai pengisian jabatan baru sebagai implikasi dari susunan perangkat daerah yang baru, dan artikel mengenai jabatan fungsional di masa depan. Rubrik artikel manajemen menyajikan tulisan tentang Membangun Sinergi Pada Organisasi Baru. Tulisan ini diharapkan dapat memberikan inspirasi bagi rekan-rekan aparatur dalam menyikapi situasi yang muncul karena terbentuknya susunan perangkat daerah yang baru. Yang tidak kalah menarik adalah artikel motivasi tentang Resolusi, memberikan tips bagaimana sebaiknya dalam menyusun resolusi di awal tahun agar kita dapat mewujudkannya.

Belum lengkap rasanya sajian kami apabila tidak memberikan informasi bidang teknologi. Untuk itu kami hadirkan tulisan tentang Digital Leadership. Kiprah dari Nurohim, SP penyuluh pertanian pada BP2KP Kabupaten Cilacap yang terpilih sebagai Juara II Penyuluh Pertanian PNS Teladan Tingkat Provinsi Jawa Tengah tahun 2015 mengisi rubrik Profil kali ini. Artikel renungan, liputan peringatan HUT KORPRI ke-45 di Kabupaten Cilacap, Rakor Kepegawaian tingkat Provinsi Jawa Tengah dan liputan pelaksanaan test assessment bagi JPT di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam rubrik warta, konsultasi kepegawaian serta resensi buku 'The small BIG' rasanya sayang untuk dilewatkan.

Kami berharap informasi dan sajian pada edisi terakhir di tahun 2016 ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan aparatur, khususnya dalam menyikapi terbentuknya susunan perangkat daerah yang baru dan terjadinya dinamika dalam proses demokrasi yang sedang berlangsung saat ini bertepatan dengan pergantian tahun. Ucapan terima kasih yang tak terhingga kami sampaikan kepada rekan-rekan di Dinas Kesehatan, bagian Humas Setda, bagian Organisasi Setda dan rekan-rekan aparatur lainnya yang selama ini telah berpartisipasi dalam penerbitan buletin kepegawaian Media Aparatur. Redaksi menyadari masih banyak terdapat kekurangan di sana-sini, untuk itu saran dari rekan-rekan aparatur selalu kami nantikan untuk perbaikan buletin ini di masa yang akan datang. Tak lupa kami mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang masih ada.

Akhirnya seluruh Tim redaksi buletin Media Aparatur mengucapkan Selamat Tahun Baru 2017, semoga susunan perangkat daerah yang baru akan membawa suasana baru yang lebih segar dan diikuti semangat yang baru dalam diri rekan-rekan aparatur di Kabupaten Cilacap tercinta ini untuk meningkatkan profesionalisme dalam mengemban amanah dari Negara serta dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat, mudah, murah dan jujur. Harapan kami semoga di tahun yang akan datang buletin Media Aparatur dapat menyajikan informasi dengan lebih baik lagi. Aamin.

Wassalamualaikum wrwb.

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



**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.**

**Photografer**  
**GATOT FIRMANSYAH, S.Kom.**

**Distribusi**  
**SRI AMRIATUN, S.Sos.**  
**SUTRISNO**

**Staf Khusus**  
**SUNARTO, S.Sos.**  
**RINA MEDIASWATI, M.PA.**  
**ANNAS WAHYU P, MT.**  
**FITRI SISWI P, S.Psi.**

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

Keberhasilan dari setiap kelembagaan birokrasi derajat tertentu sangat bergantung pada perubahan-perubahan yang baik pada arah kebijakan pemerintahan. Terlepas dalam pendekatan dan kelembagaan pada umi perancangan struktur aturan main atau "structural changes of rules" (Lind...

## MENATA BIRO DENGAN SEMANGAT BARU

PERANGKAT DAERAH KABUPATEN CILACAP BERDASARKAN PERDA NOMOR 9 TAHUN 2016

Oleh : Effy Sugihono, S.Pd, MPA Kabupat Cilacap dan Setda Kab Cilacap

Keberhasilan dari setiap upaya perubahan kelembagaan birokrasi pemerintah pada derajat tertentu sangat bergantung pada perubahan-perubahan yang terjadi, baik pada arah kebijakan maupun manajemen pemerintahan. Terlepas dari adanya variasi dalam pendekatan dan bentuk, maka perubahan kelembagaan pada umumnya dilakukan melalui perancangan struktur birokrasi dan perubahan aturan main atau "structural changes of rules" (Lind...

Hal tersebut telah diwujudkan oleh pemerintah dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 yang menjadi pedoman dan acuan bagi...

6 MEDIA APARATUR | VOL 13/MAP 12/2016



## EFEKTIVITAS KINERJA SEBAGAI DASAR PERANGKAT DAERAH BARU

Ketua Komisi A DPRD Kabupaten Cilacap H.A. Muslikhin, SH., M.Si.

Yang menjadi fokus kinerja. Artinya ini menjadi perimbangan organisasi ke depannya.

Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Peraturan Pemerintah Nomor 9 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap yang bersangkutan, akan dilakukan penataan terhadap perangkat daerah di Kabupaten Cilacap yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya mulai efektif diberlakukan pada tanggal 1 Januari 2017 mendatang.

Terlepas dari adanya variasi dalam pendekatan dan bentuk, maka perubahan kelembagaan pada umumnya dilakukan melalui perancangan struktur birokrasi dan perubahan aturan main atau "structural changes of rules" (Lind...

12 MEDIA APARATUR | VOL 13/MAP 12/2016

## Topik utama

- 6. MENATA BIROKRASI DENGAN SEMANGAT BARU
- 10. PENYUSUNAN SOPD PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP
- 12. EFEKTIVITAS KINERJA ORGANISASI SEBAGAI DASAR PENYUSUNAN PERANGKAT DAERAH BARU
- 15. SOPD BARU, PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT HARUS TETAP OPTIMAL



## Artikel Kepegawaian

- 16. PERANGKAT DAERAH BARU, PEJABAT BARU?
- 18. JABATAN FUNGSIONAL ADALAH JABATAN MASA DEPAN
- 21. NETRALITAS BIROKRASI
- 24. E-SIMPEG, LEBIH PROFESIONAL DAN TRANSPARAN

## 29. Konsultasi Kepegawaian Motivasi

- 31. RESOLUSI
- 32. NUROCHIM, SP. Juara 2 Penyuluh Pertanian PNS Teladan Tk. Prov. Jateng Tahun 2015.

## Otonomi Daerah

- 38. GELAR TRADISI MASYARAKAT PESISIR

## 41. Warta

## Artikel Manajemen

- 46. MEMBANGUN SINERGI PADA ORGANISASI BARU
- 48. STRATEGI MENAKLUKAN KONFLIK



## NETRALITAS BIROKRASI

Oleh : Toto Widuyanto, S.Psi

Birokrasi menempati posisi strategis dan mempunyai peran sentral dalam kehidupan masyarakat modern. Tidak hanya sebagai alat dari keputusan politik yang diterjemahkan dan diimplementasikan sebagai kebijakan publik. Birokrasi juga dituntut sebagai pelayan publik yang dituntut tanggap terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat. Karenanya, di samping sebagai kepanjangan tangan pemerintah birokrasi dituntut mempraktekkan sistem kepegawaian yang baik dan bersih sesuai harapan publik. Posisi yang relatif kontradiktif ini membuat birokrasi akan dihadapkan pada situasi dilematis terus menerus. Sebagai alat politik atau pelayan publik yang berorientasi pada profesionalisme dalam pelayanan.

Dibanyak negara, pegawai negeri atau pegawai pemerintah diangkat dengan sistem netral agar dapat melaksanakan kebijakan publik dan melayani masyarakat secara baik. Tidak memihak, dan profesional. Namun kenyataan birokrasi cenderung diwarnai oleh rezim yang berkuasa. Mendominasi atau lebih lain seperti menjadi cara untuk membangun ketahanan birokrasi sehingga bisa menghadapi berbagai tantangan politik dan menjadi sumber hak politiknya. Profesi birokrasi di Indonesia terbentuk secara berbeda pada tiap pemerintahan, sampai bahwa pada masa pemerintahan Indonesia, sampai bahwa pada pemerintahan birokrasi. Sistem birokrasi yang berkembang dengan model politik dan ormas mendominasi birokrasi. Birokrasi dikawal-kawal oleh partai politik, birokrasi pemerintahan didominasi oleh partai politik. Persepsi pragmatisme secara horizontal yang sangat menyeras kondisi lembaga internal birokrasi. Pada masa Demokrasi Terpimpin pusat kekuasaan

12 MEDIA APARATUR | VOL 13/MAP 12/2016

## SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN ONLINE (E-SIMPEG)

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Online (e-Simpeg) yang dibangun oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Cilacap merupakan perwujudan keseriusan Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk menerapkan sistem informasi ASN. Filosofi dibangunnya sistem ini adalah untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian (tanpa menurunkan kualitas data) dan meningkatkan keakuratan data (tanpa menurunkan kualitas pelayanan). Kedua hal tersebut merupakan satu kesatuan yang ingin dicapai.

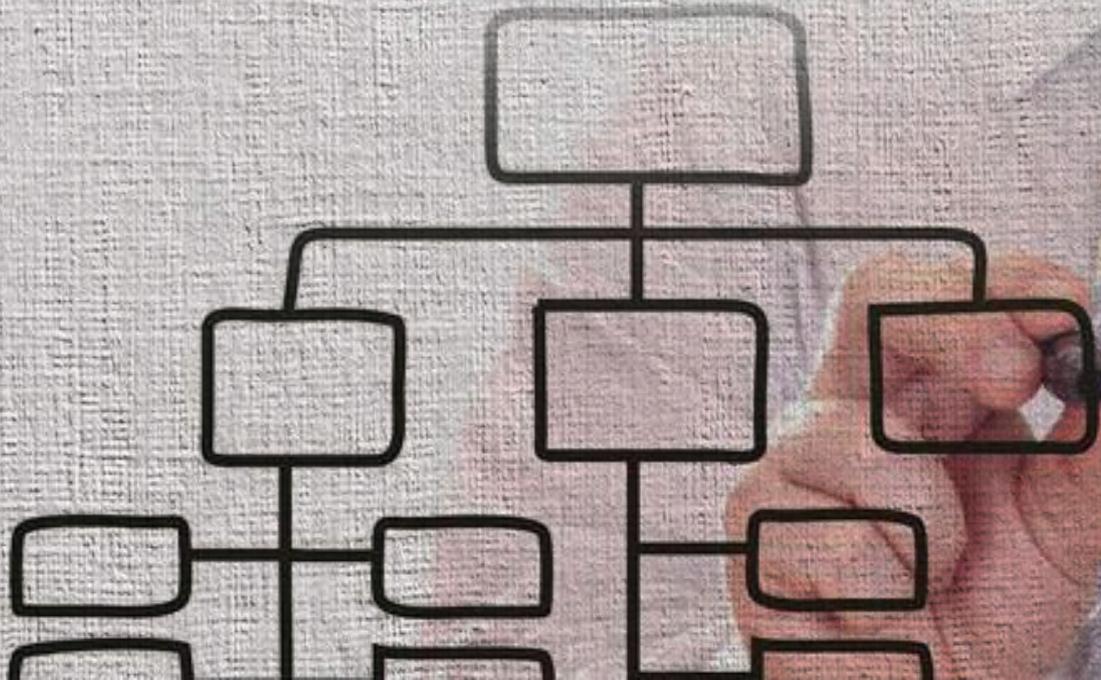
# 7AGUK

Menjelang berakhirnya tahun 2016 ini roda pemerintahan terus berjalan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diamanatkan oleh rakyat. Berbagai permasalahan pemerintahan telah berhasil diselesaikan seiring dengan munculnya permasalahan baru. Pembentukan Perangkat Daerah baru misalnya, di Pemerintah Kabupaten Cilacap telah ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap sebagai implikasi dari amanat UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Walau masih ada ketentuan yang belum jelas baik mengenai urusan kesatuan bangsa dan politik maupun tentang struktur organisasi dan tata kerja penanggulangan bencana, rumah sakit dan UPT Puskesmas dan UPT Dinas, Susunan Perangkat Daerah yang baru Kabupaten Cilacap telah dibentuk.

## **Berpedoman pada PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah, belanja pegawai, efisiensi dan efektivitas organisasi nantinya, ketersediaan sumber daya pegawai dan sarana prasarana, dibentuklah 21 dinas, 3 badan, sekretariat daerah, sekretariat DPRD, Inspektorat, dan 24 Kecamatan di Pemerintah Kabupaten Cilacap.**

Berpedoman pada PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah, belanja pegawai, efisiensi dan efektivitas organisasi nantinya, ketersediaan sumber daya pegawai dan sarana prasarana, dibentuklah 21 dinas, 3 badan, sekretariat daerah, sekretariat DPRD, Inspektorat, dan 24 Kecamatan di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Rinciannya Sekretariat Daerah tipe A, Sekretariat DPRD tipe A, Inspektorat tipe A, 12 dinas tipe A, 7 dinas tipe B, 2 dinas tipe C, 3 badan tipe A, dan 24 Kecamatan tipe A. Sementara itu perangkat daerah urusan kesatuan bangsa dan politik, penanggulangan bencana, fasilitas kesehatan (rumah sakit dan UPT Puskesmas) tetap melaksanakan tugasnya sampai dengan terbitnya peraturan perundang-undangan mengenai pelaksanaan urusan maupun organisasi dan tata kerjanya.

Informasi tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah di Kabupaten Cilacap itulah yang disajikan pada Bulletin Media Aparatur edisi ini. Dari hasil wawancara





---

**Menata perangkat daerah merupakan langkah awal yang strategis bagi pemerintah daerah untuk memproyeksikan kinerjanya ke depan. Sehingga target penataan tentu tidak identik dengan proses menyediakan kotak-kotak jabatan untuk menampung para pejabat sebanyak-sebanyaknya. Tidak patut pula bila pembentukan organisasi perangkat daerah sarat ditumpangi dengan kepentingan-kepentingan seseorang atau kelompok.**

---

dipaparkan tentang penataan perangkat daerah baru Pemerintah Kabupaten Cilacap dari sudut pandang beberapa narasumber diantaranya dari legislatif, LSM, maupun dari birokrat. Menarik untuk mencermati pandangan-pandangan ini karena ke depan perangkat daerah yang baru merupakan wahana untuk mengoperasionalkan pelaksanaan urusan wajib maupun pilihan, urusan yang merupakan pelayanan dasar atau bukan, serta pelaksanaan fungsi penunjang. Sudah pasti struktur, organisasi dan tata kerja perangkat daerah yang baru ini ikut menentukan kinerja perangkat daerah dan kemudian akan berkontribusi terhadap kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Cilacap. Karenanya menata perangkat daerah merupakan langkah awal yang strategis bagi pemerintah daerah untuk memproyeksikan kinerjanya ke depan. Sehingga target penataan tentu tidak identik dengan proses menyediakan kotak-kotak jabatan untuk menampung para pejabat sebanyak-sebanyaknya. Tidak patut pula bila pembentukan organisasi perangkat daerah sarat ditumpangi dengan kepentingan-kepentingan seseorang atau kelompok. Pendekatan miskin struktur kaya fungsi dapat dijadikan landasan bagi tim perumus dalam proses penyusunannya guna mencapai efisiensi. Atau pendekatan *rightsizing* guna terbentuknya organisasi yang efektif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Aspek lain seperti rentang kendali, fleksibilitas, pembagian habis tugas dan tata kerja yang jelas tentu wajib diperhatikan. Perlu dipertimbangkan pula harmonisasi dalam mewadahi urusan agar tercapai sinergisitas yang lebih baik antara lembaga-lembaga di Pusat (Kementerian) dengan perangkat di daerah. Singkatnya, harapan kita semua perangkat daerah Kabupaten Cilacap yang baru akan mewujudkan kinerja Pemerintah Kabupaten Cilacap yang gesit dan tidak lamban, responsif dan antisipatif, serta efektif dan efisien.

Tidak kalah penting, pasca penataan perangkat daerah adalah penataan personil atau pengisian jabatan pada perangkat daerah yang baru. Untuk itu disajikan pula informasi tentang ketentuan pengisian jabatan pasca pembentukan perangkat daerah yang baru. Adanya penataan perangkat daerah sudah tentu menimbulkan suasana kebatinan yang dinamis pada berbagai kalangan pegawai. Utamanya pada jabatan pimpinan tinggi, administrator maupun pengawas. Oleh karena itu akan bagaimana pola penempatan pada jabatan menjadi pertanyaan banyak pihak dan ditunggu-tunggu realisasinya dengan harap-harap cemas.

Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap telah ditetapkan dan pengisian jabatannya sedang dalam proses. Tentu masyarakat Cilacap khususnya berharap organisasi yang baru akan menunjukkan kinerja baru yang lebih baik dari kinerja sebelumnya yang juga merealisasikan pelayanan publik yang mudah, murah, dan cepat. (TW)

Keberhasilan dari setiap upaya perubahan kelembagaan birokrasi pemerintah pada derajat tertentu sangat bergantung pada *fisibilitas* birokrasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi, baik pada arah kebijakan maupun manajemen pemerintahan. Terlepas dari adanya variasi dalam pendekatan dan bentuk, maka perubahan kelembagaan pada umumnya dilakukan melalui perancangan struktur birokrasi dan perubahan aturan main atau “*structural manipulation and changes of rules*” (Linder dan Peters, 1995: 156).

# MENATA BIROKRASI DENGAN SEMANGAT BARU

## PERANGKAT DAERAH KABUPATEN CILACAP BERDASARKAN PERDA NOMOR 9 TAHUN 2016

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

**K**ebijakan debirokratisasi merupakan suatu keniscayaan, dimana tujuannya adalah agar terbentuk organisasi perangkat daerah yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*) sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Hal tersebut juga sesuai dengan ruang lingkup penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Keberhasilan dari setiap upaya perubahan kelembagaan birokrasi pemerintah pada derajat tertentu sangat bergantung pada *fisibilitas* birokrasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi, baik pada arah kebijakan maupun manajemen pemerintahan. Terlepas dari adanya variasi dalam pendekatan dan bentuk, maka perubahan kelembagaan pada umumnya dilakukan melalui perancangan struktur birokrasi dan perubahan aturan main atau “*structural manipulation and changes of rules*” (Linder dan Peters, 1995: 156).

Hal tersebut telah diwujudkan oleh pemerintah dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 yang menjadi pedoman dan acuan bagi

seluruh daerah untuk menata ulang kelembagaan perangkat daerah melalui berbagai tahapan yang dimulai dari pemetaan urusan pemerintahan dan pengukuran intensitas beban kerja urusan guna menentukan tipologi perangkat daerah, penyusunan dan penetapan peraturan daerah tentang pembentukan perangkat daerah, penyusunan peraturan kepala daerah tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah, pengisian pejabat, dan penataan personil, pembiayaan, sarana prasarana dan dokumen (P3D). Keseluruhan tahapan tersebut harus dilalui oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam rangka mewujudkan kelembagaan birokrasi yang baru dengan semangat baru.

### MENATA BIROKRASI DENGAN SEMANGAT BARU

Pembenahan birokrasi tidak hanya berada pada titik proses dan prosedur namun juga pada struktur birokrasi itu sendiri, guna meminimalisir terjadinya duplikasi kewenangan dan tumpang tindih pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan antar organisasi perangkat daerah yang selama ini menggejala dan menjadi problem akut dalam birokrasi kita.

Ada beberapa hal yang ingin diwujudkan dalam

adanya  
job  
description dan  
job specification  
(uraian jabatan) sesuai  
kewenangan masing-masing;

4. Terwujudnya kapasitas organisasi melalui peningkatan pendayagunaan SDM Aparatur yang tepat jumlah dan tepat kualitas dengan didukung penerapan standar kompetensi jabatan dan manajemen kepegawaian yang berdasarkan merit sistem;

5. Peningkatan kemampuan adaptabilitas OPD dalam merespon perubahan internal dan eksternal, sehingga memudahkan terjadinya penyesuaian dengan dukungan profesionalitas SDM Aparatur baik sebagai fasilitator, mentor maupun pelayan publik; dan

6. Terjadinya keselarasan dan keseimbangan beban kerja dalam setiap tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawab setiap OPD, sehingga dapat memperoleh ruang aktualisasi, prestasi dan apresiasi yang relatif sepadan.

#### PERANGKAT DAERAH KABUPATEN CILACAP BERDASARKAN PERDA NOMOR 9 TAHUN 2016

Sesuai ketentuan dalam Pasal 212 ayat (1) UU nomor 23 Tahun 2014 dan Pasal 3 ayat (1) PP nomor 18 Tahun 2016, pembentukan dan susunan Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Daerah, maka setelah melalui proses dan diskusi yang panjang antara eksekutif dan legislatif telah ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap yang diundangkan pada tanggal 24 Oktober 2016. Substansi pokok dalam perda dimaksud antara lain mengatur tentang Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap, yang terdiri dari :

1. Sekretariat Daerah;
2. Sekretariat DPRD;
3. Inspektorat;
4. Dinas Daerah;
5. Badan Daerah; dan
6. Kecamatan.

Adapun rincian perangkat daerah tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

penataan struktur birokrasi Pemerintah Kabupaten Cilacap berdasarkan UU nomor 23 Tahun 2014 dan PP nomor 18 Tahun 2016 dengan tujuan mendapatkan postur kelembagaan yang ideal dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan, antara lain :

1. Tertata ulang nya struktur dan tata kerja unit-unit organisasi untuk mencapai postur Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*), melalui penggabungan beberapa OPD yang mempunyai kesamaan/kedekatan fungsi, penggabungan beberapa penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, perampingan/pemadatan fungsi, serta pemisahan fungsi dan pembentukan unit kerja baru sesuai dengan kebutuhan dan visi Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Cilacap;
2. Terwujudnya postur kelembagaan OPD yang diorientasikan bagi peningkatan aksesibilitas bagi masyarakat melalui proses pengambil keputusan dalam penyediaan pelayanan publik yang lebih sederhana dan lebih cepat, serta mampu merespon dinamika kebutuhan masyarakat, yang dicirikan oleh organisasi yang ramping dan meningkatnya kapasitas OPD di tingkat wilayah melalui pendelegasian wewenang yang diperluas;
3. Meningkatnya kapasitas kelembagaan Perangkat Daerah melalui penyusunan tugas dan fungsi yang jelas, padat, dan tersinkronisasi, dengan didukung

Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap Berdasarkan Perda Nomor 9 tahun 2016

No.	Perangkat Daerah	Tipe	Menyelenggarakan Urusan / Sub Urusan / Fungsi Penunjang Urusan
a.	Sekretariat Daerah	A	Fungsi staf (supporting staf)
b.	Sekretariat DPRD	A	Fungsi staf (supporting staf)
c.	Inspektorat	A	Fungsi pengawasan
<b>d.</b>	<b>Dinas Daerah, terdiri dari :</b>		
1)	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	A	Urusan Pemerintahan bidang pendidikan dan bidang kebudayaan
2)	Dinas Kesehatan	A	Urusan Pemerintahan bidang kesehatan
3)	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	B	Urusan Pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang sub urusan bangunan gedung, penataan bangunan dan lingkungannya, permukiman, jalan, jasa konstruksi dan penataan ruang
4)	Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air	B	Urusan Pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang sub urusan sumber daya air, air minum dan drainase
5)	Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan	B	Urusan Pemerintahan bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman dan bidang pertanahan
6)	Dinas Sosial	B	Urusan Pemerintahan bidang sosial
7)	Satuan Polisi Pamong Praja	A	Urusan Pemerintahan bidang ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat dan sub urusan kebakaran
8)	Dinas Perhubungan	B	Urusan Pemerintahan bidang perhubungan
9)	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	A	Urusan Pemerintahan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil
10)	Dinas Lingkungan Hidup	B	Urusan Pemerintahan bidang lingkungan hidup
11)	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	A	Urusan Pemerintahan bidang penanaman modal dan menyelenggarakan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)
12)	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	C	Urusan Pemerintahan bidang perpustakaan dan bidang kearsipan;
13)	Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	A	Urusan Pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana dan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
14)	Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata	A	Urusan Pemerintahan bidang kepemudaan dan olah raga dan bidang pariwisata
15)	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	A	Urusan Pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat dan desa
16)	Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	A	Urusan Pemerintahan bidang perdagangan dan bidang koperasi, usaha kecil dan menengah
17)	Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian	A	Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja, bidang perindustrian dan bidang energi dan sumber daya mineral
18)	Dinas Pertanian	A	Urusan Pemerintahan bidang pertanian
19)	Dinas Pangan dan Perkebunan	A	Urusan Pemerintahan bidang pangan dan bidang pertanian sub urusan perkebunan
20)	Dinas Perikanan	B	Urusan Pemerintahan bidang kelautan dan perikanan;
21)	Dinas Komunikasi dan Informatika	C	Urusan Pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang statistik dan bidang persandian
<b>e.</b>	<b>Badan Daerah, terdiri dari :</b>		
1)	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	A	Fungsi penunjang perencanaan dan fungsi penunjang penelitian dan pengembangan
2)	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah	A	Fungsi penunjang kepegawaian dan fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan;
3)	Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	A	Fungsi penunjang keuangan
f.	Kecamatan (24)	A	Fungsi penunjang kewilayahan



Pembenahan birokrasi tidak hanya berada pada titik proses dan prosedur namun juga pada struktur birokrasi itu sendiri, guna meminimalisir terjadinya duplikasi kewenangan dan tumpang tindih pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan antar organisasi perangkat daerah yang selama ini menggejala dan menjadi problem akut dalam birokrasi kita.

#### Keterangan Tipologi Perangkat Daerah :

- **Tipe A** adalah ukuran atas intensitas atau beban tugas utama pada setiap urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang harus dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk **beban kerja besar**.
- **Tipe B** adalah ukuran atas intensitas atau beban tugas utama pada setiap urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang harus dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk **beban kerja sedang**.
- **Tipe C** adalah ukuran atas intensitas atau beban tugas utama pada setiap urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang harus dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk **beban kerja kecil**.

Kelembagaan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap tersebut merupakan hasil karya terbaik bersama antara eksekutif dan legislatif yang diharapkan merupakan postur ideal untuk memenuhi semangat *rightsizing* sebagaimana diamanatkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016. Dengan telah ditetapkannya Perda Nomor 9 Tahun 2016, maka tugas selanjutnya yang harus segera diselesaikan adalah menyusun Peraturan Bupati tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah yang dilanjutkan dengan pengisian pejabat, penataan personil dan sarana prasarana kerja yang harus selesai paling lambat akhir Desember 2016 mengingat SOTK Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap baru akan mulai diberlakukan pada 1 Januari 2017.

#### PENUTUP

Penataan organisasi perangkat daerah tentu menghadapi berbagai resistensi, akan tetapi resistensi adalah hal yang wajar ketika terjadi perubahan, yang menjadi persoalan adalah bagaimana manage resistensi tersebut sehingga menjadi pemacu semangat kerja dan berkarya lebih baik untuk kesejahteraan masyarakat Cilacap yang kita cintai.

SOTK Perangkat Daerah baru tentu saja membawa harapan baru untuk menjadi lebih baik dibandingkan masa yang lalu, mari kita satukan langkah dan bulatkan tekad untuk bersama-sama mendarmabhaktikan diri membangun Cilacap agar menjadi Kabupaten yang sejahtera secara merata dan semakin BERCAHAYA.

Selamat bekerja dan berkarya.....salam.



---

Tindak lanjut pelaksanaan UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah ini, terjadi beberapa pengalihan Kewenangan Urusan Pemerintahan (Pusat, Propinsi dan Kabupaten / Kota), yaitu Urusan Pendidikan Menengah dan SLB, Kehutanan, Kelautan, Energi dan sumber daya mineral, perhubungan, metrologi legal (tera dan tera ulang).

---

**Drs. Imam Yudianto, MM.**  
Assisten Adiministrasi Umum SETDA Cilacap

# PENYUSUNAN SOPD PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP

**A**ssisten Administrasi Umum SETDA Cilacap, Drs. Imam Yudianto, MM. mengatakan bahwa 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 adalah membawa banyak perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan, salah satunya adalah pembagian urusan pemerintahan daerah.

Dasar Penyusunan SOPD Pemerintah

Kabupaten Cilacap adalah Peraturan Pemerintah No 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 232 ayat (1) UU No 23 Tahun 2014 yang mengamanatkan bahwa dalam penyusunan SOPD tidak dibatasi jumlahnya. Perangkat Daerah dibagi ke dalam tiga type yaitu: Type A, B dan C, serta Lembaga Lain dapat dibentuk sepanjang diamanatkan oleh Peraturan Perundang-undangan dan dikonsultasikan ke Kemendagri dan Kementerian PAN & RB.

Untuk pembentukan SOPD di Kabupaten Cilacap, dilakukan dengan prinsip-prinsip :

- Adanya urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan yang ditindak lanjuti dengan pemetaan

- urusan yang menghasilkan *score* sebagai dasar penentuan kelas SOPD.
- b. Intensitas urusan pemerintahan dan potensi daerah, menentukan Nomenklatur SOPD
  - c. Efisiensi, artinya penyusunan SOPD memperhatikan keseimbangan antara sumberdaya yang digunakan dengan hasil yang akan diperoleh (melalui sasaran kerja).
  - d. Efektifitas, yaitu ketepatan instrument yang akan menggerakkan SOPD
  - e. Pembagian habis tugas, yaitu penyusunan SOPD dengan SOTK nya yang mampu menampung pembagian tugas secara jelas (tidak ada tumpang tindih )
  - f. Rentang kendali, yaitu SOTK yang disusun dalam SOPD memperhitungkan daya jangkau monitoring dan evaluasi kinerja organisasinya
  - g. Tata kerja yang jelas, artinya SOTK yang dibentuk dalam SOPD tidak menimbulkan pembiasan dalam penyusunan program.
  - h. Fleksibilitas, yaitu adanya ruang penyesuaian dalam menciptakan inovasi dan kreativitas kinerjanya, yang kesemuanya itu dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat untuk mewujudkan peningkatan kesejahteraannya.

Berkaitan dengan Penyusunan SOPD di Kabupaten Cilacap, Alhamdulillah telah dapat diselesaikan dengan lancar. Hal ini tidak lepas dari peran para pimpinan SKPD dalam pelaksanaan pemetaan urusan, serta adanya proses pemahaman semua stakeholder, utamanya dengan legislative, yaitu melakukan komunikasi melalui rapat kerja, dan tidak malu bertanya serta konsultasi kepada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat ( Kemendagri dan KemenPAN & RB ).

Hasil usaha tersebut pada akhirnya dapat ditetapkan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) Pemerintah Kabupaten Cilacap, melalui Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 9 Tahun 2016 dan telah disahkan oleh Gubernur Jawa Tengah pada tanggal 12 Oktober 2016, dan ditindaklanjuti dengan penyusunan Peraturan Bupati tentang SOTK nya.

Dengan adanya perubahan SOPD maupun SOTK baru, maka selanjutnya adalah pengisian pejabat struktural, fungsional maupun penempatan personil pelaksana. Oleh karena itu tahap awal yang dilakukan adalah inventarisasi pejabat (baik struktural maupun fungsional) untuk kondisi sekarang.

Setelah diinventarisasi, langkah selanjutnya adalah seleksi administrasi kepegawaian (yang mendekati pensiun) maupun kapasitas berdasarkan penilaian atasan, sehingga penempatan pejabat struktural diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan kapasitas pegawai yang ada dengan mempertimbangkan kompetensi yang dibutuhkan.

Khusus untuk Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pemerintah Kabupaten Cilacap melaksanakan melalui *Job Fit ( Assessment )* oleh panitia seleksi, sedangkan

penempatan pegawai pelaksana, perubahan SOPD dan SOTK ini digunakan sebagai momentum untuk melakukan redistribusi ASN yang seimbang, sehingga SOPD dan SOTK ini betul-betul menggunakan prinsip tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*).

Kemudian, untuk sarana penunjang operasional kegiatan SOPD yang berjumlah 21 Dinas, 3 Badan dan 3 unsur penunjang ( Setda, Setwan dan Inspektur ), kondisi gedung perkantoran yang ada saat ini masih mencukupi, walaupun terhadap SOPD baru kemungkinan interior maupun pembagian ruangannya belum sempurna tetapi masih mencukupi.

Dampak lain dari perubahan penempatan pejabat dan penempatan personil, perubahan SOPD dan SOTK, juga akan berdampak terhadap berkurangnya pejabat struktural. Oleh karena itu pejabat yang ada tetapi sudah mendekati masa pensiun, kemungkinan tidak diusulkan, dan yang sudah pensiun tidak dilakukan penggantian/pengisian pejabat baru. Kedepan Pemerintah Kabupaten Cilacap mesti harus memperbanyak dan menempatkan personil pada jabatan-jabatan fungsional.

Sebagai pegawai ASN, dimanapun kita bekerja pada dasarnya adalah pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu kita berharap kepada semua pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap dengan perubahan SOPD dan SOTK ini agar :

- a) Tetaplah bekerja dengan sungguh-sungguh dan produktif
- b) Percayakan kepada pejabat berwenang untuk menata personil-personil di SOPD
- c) Jadikan ASN sebagai pengelola Negara yang handal, cerdas, inovatif dan manusiawi.

---

**Khusus untuk Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pemerintah Kabupaten Cilacap melaksanakan melalui *Job Fit ( Assessment )* oleh panitia seleksi, sedangkan penempatan pegawai pelaksana, perubahan SOPD dan SOTK ini digunakan sebagai momentum untuk melakukan redistribusi ASN yang seimbang, sehingga SOPD dan SOTK ini betul-betul menggunakan prinsip tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*).**

---



## EFEKTIVITAS KINERJA SEBAGAI DASAR PEMERINTAHAN PERANGKAT DAERAH

Ketua Komisi A DPRD Kabupaten Cilacap  
H.A. Muslikhin, SH., M.Si.

---

Yang menjadi p...  
kinerja. Artinya ru...  
menjadi pertimba...  
organisasi ke depa...  
utama.

---

Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, telah ditetapkan Perda Nomor 9 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap. Berdasarkan Perda tersebut, akan dilakukan penataan terhadap perangkat daerah di Kabupaten Cilacap yang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya mulai efektif diberlakukan pada tanggal 1 Januari 2017 mendatang.

**T**erkait penataan susunan perangkat daerah yang baru, tim redaksi bulletin Media Aparatur berkesempatan melakukan wawancara dengan Ketua Komisi A DPRD Kabupaten Cilacap, H.A.Muslikhin, SH., M.Si. Berikut ini disampaikan secara lengkap hasil wawancara yang berlangsung di ruang kerjanya, Gedung DPRD Kabupaten Cilacap jl. Jenderal Sudirman No. 52 Cilacap.

*Media Aparatur (MAP) : Terkait dengan Perda yang baru saja ditetapkan tentang perangkat daerah yang baru sesuai dengan PP No. 18 tahun 2016, menurut Bapak apakah SOPD Kabupaten Cilacap yang sudah ditetapkan dengan Perda baru itu sudah ideal?*

**Muslikhin (M) :** Dalam Perda SOPD yang baru ditetapkan itu kita kan menyusun kulitnya. Sampai dengan hari kemarin,

# REVISI STRUKTUR ORGANISASI DAN PENYUSUNAN PERATURAN DAERAH BARU

Cilacap,

Pertimbangan utama adalah rumpun-rumpun urusan itu tadi yang menjadi pertimbangan utama. Efektivitas kinerja yang menjadi pertimbangan

saya tanyakan ke Bagian Organisasi katanya sudah 90%. Kalau kita bicara ideal sebenarnya masih dalam tanda kutip, karena sebenarnya istilahnya *masih tergantung*. Tetapi kita mencoba apa yang kita susun itu sudah ideal menurut Cilacap. Apa yang kita sahkan sudah memperhitungkan bermacam-macam aspek, sosiologi, psikologi, *macem-macem*. Termasuk juga kita kan lagi menekan, kalau kemarin Menteri Dalam Negeri masih mengingatkan sekitar 50 sekian kabupaten yang ternyata masih diatas 50% untuk belanja pegawai, maka Cilacap hari ini kalau dihitung sudah dibawah 50% untuk belanja pegawai dengan apa yang telah kita susun. Kalau Dewan ngomong ditekan lagi, kita bisa 40%. Tetapi secara psikologis kelihatannya belum memungkinkan. Karena satu sisi kita ini penataan kan tidak boleh langsung. Karena ini penataan awal yang penting turun dulu lah. Kalau nanti ada penataan lagi turun lagi,

nanti kaget kalau tiba-tiba turunnya drastis. Tapi tetap kita hitung karena penggodogan Perda ini kan cukup panjang, dimulai dari awal diajukan sebanyak 21 dinas terus berubah menjadi 18 dinas, kemudian kita tambah lagi menjadi 19 dinas, terus jadi 20 dinas kemudian kembali lagi ke 21 dinas tetapi dengan catatan badan berkurang. Selain Badan yang berkurang di beberapa Dinas ada yang eselon V dan IV nya menjadi berkurang atau hilang.

Persoalan kita hari ini bagaimana dengan rumah sakit umum, termasuk kemarin saya menanyakan bagaimana dengan Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan. Dinas Kesehatan kan yang semula UPT Puskesmas itu struktural sekarang fungsional. Bagaimana dengan Disdikpora? Sampai sekarang Disdikpora itu aturannya masih menunggu. Kedua dinas ini adalah dinas yang aplikatif ke bawah apalagi dinas kesehatan. Artinya begini, 5 kabupaten di Jawa Tengah yaitu Cilacap, Banyumas, Kota Semarang, Brebes dan Surakarta kalau bicara Dinas Kesehatan kan *grade* nya A. Sedangkan kabupaten lain yang tadinya belum termasuk *grade* A saja bisa di-A-kan *grade* nya karena ada faktor-faktor yang menunjang. Karena kita termasuk A, minta dimaksimalkan dengan 4 bidang dan masing-masing bidang 3 seksi. Hal ini perlu dilakukan mengingat bidang kesehatan di Cilacap masih perlu dipacu, sehingga harapannya dengan dimaksimalkan tentang kesehatan dapat diurus. Itu jika kita bicara Dinas Kesehatan. Kalau dinas-dinas lain sudah di *press*, sudah ditempatkan pada posisinya walaupun kalau kita baca ada dinas yang kecil seperti perpustakaan. Tetapi kalau dicampur kemana juga kurang pas karena memang sudah ada rumpunnya. Jadi insya Allah apa yang sudah disahkan di Cilacap sudah kita hitung semuanya.

**MAP :** *Tadi disampaikan ada berbagai pertimbangan. Faktor-faktor apa saja yang menjadi dasar pertimbangan DPRD dalam membahas dan menyusun SOPD ini?*

**M :** Yang pertama tentu kita mengacu pada undang-undangnya. Yang kedua faktor sosiologis, faktor psikologis yang menjadi faktor pertimbangan utama. Jangan sampai nanti menjadi begini kita keinginnya sedikit strukturnya, tetapi pertanyaannya bisakah berjalan? Katakanlah kita dari 21 menjadi 15 dinas. Di satu sisi kita mengejar agar belanja pegawai kecil, tetapi yang dibutuhkan pemerintah kan bukan itu. Tapi yang dibutuhkan adalah bagaimana urusan pemerintahan, urusan pembangunan, dan urusan-urusan yang ada ini terselesaikan. Bayangkan kalau saja satu dinas itu terdiri dari 4 urusan, pertanyaannya apakah akan efektif? Maka dari itu yang kita sahkan sudah dihitung, sudah seideal mungkin insya Allah bisa berjalan dengan baik. Faktor itulah yang menjadi perhitungan, sosiologis, psikologis menjadi perhitungan betul.

**MAP :** *Kalau yang menjadi pertimbangan utama di dalam penyusunan SOPD apa Pak?*

**M :** Yang menjadi pertimbangan utama adalah kinerja. Artinya rumpun-rumpun urusan itu tadi menjadi pertimbangan utama. Efektivitas kinerja organisasi ke depan yang menjadi pertimbangan utama.

**MAP :** *Tadi disampaikan, salah satu yang menjadi ukuran adalah bagaimana menekan belanja pegawai. Apakah ini menjadi pertimbangan utama?*

## Topik utama

**M** : Tidak menjadi pertimbangan utama, tetapi tetap menjadi bagian dari itu.

**MAP** : *Targetnya tetap di bawah 50% untuk belanja pegawai, tetapi dengan mempertimbangkan efektivitas kinerja organisasi ke depan Pak?*

**M** : Iya. Masalahnya kalau kita paksa seperti tadi misalnya 40% untuk belanja pegawai sebenarnya bisa, kita nggak *ngitung*, *bodoa* eksekutif terserah mau gimana. Tapi kan kita nggak bisa seperti itu. Kalau kita akan gabungkan dinas-dinas itu misalnya 3 dinas kita gabung, kita mengacu pada dinas kemarin ada Bapermas, PP, PA dan KB salah satu contoh saja, pasti ada salah satu bagian yang tidak terurus dalam arti tidak maksimal mengurusnya. Kalau kemarin kita menyusunnya dicampur-campur seperti itu, pertanyaannya adalah pekerjaannya akan seperti apa, urusannya menjadi seperti apa? Jadi target *ngirit* tapi kinerja tidak tercapai. Bukan itu tujuannya kan?

**MAP** : *Dengan konsekuensi apa yang sudah menjadi target dari penyusunan SOPD ini diantaranya efektivitas organisasi, penganggaran, mau tidak mau konsekuensinya adalah ada yang digabung ada yang dipecah. Kalau menurut Pak Muslikhin, penggabungan atau pemecahan ini sudah ideal atau tidak? Atau apakah sudah tepat?*

**M** : Sudah. Penggabungan itu sudah dibongkar pasang sampai 4 kali. Seperti contoh akan ada urusan sampah di BLH, ada pertanahan di BLH, kemudian ada pengairan itu mau pisah, pengairan mau bareng, kemudian pengairan dan BLH mau jadi satu. Kan akhirnya kita ambil karena salah satu yang menjadi pijakan adalah rumpun-rumpun itu.

**MAP** : *Jadi tetap berpedoman tetapi juga mempertimbangkan situasi daerah, begitu Pak?*

**M** : Betul.

**MAP** : *Seperti umpamanya Dinas Perindustrian, itu digabung dengan tenaga kerja. Itu bagaimana Pak?*

**M** : Sudah kita hitung. Karena rumpunnya sama. Tenaga kerja itu ya yang menghasilkan industry itu, yang paling dekat dengan perindustrian ya tenaga kerja, ya memang nyambung antara tenaga kerja, *output* dan *outcome* nya jadi satu di situ.

**MAP** : *Setelah penyusunan SOPD ini selesai, langkah berikutnya apa yang menurut Pak Muslikhin atau DPRD harus dilakukan oleh eksekutif?*

**M** : Yang pertama adalah pemetaan sumberdaya untuk menempatkan pada job tempat yang memang berdasarkan pada kinerja. Yang kedua, pada tahap-tahap awal diharapkan nanti pada pengukuhan yang akan datang diharapkan betul-betul tidak ada dinas atau badan yang secara hitungan efektivitas kantor itu tidak berjalan. Contoh kalau kita hitung dinas-dinas baru yang pecahan 2 menjadi 3 atau 3 menjadi 2 harapannya akan betul-betul efektif dan akan ditempatkan orang-orang yang ada didalamnya berdasarkan analisis jabatan dan analisis kinerja. Harapan kita seperti itu.

**MAP** : *Ada beberapa urusan yang menurut UU No. 23*

*Tahun 2014 semestinya sudah ditarik tetapi ternyata belum ada pedoman teknis atau petunjuk lebih lanjut mengenai hal itu seperti urusan umum mengenai Kesbang misalnya, kemudian BPBD tetap dilaksanakan oleh daerah dan anggaran masih tetap ditopang oleh daerah. Bagaimana menurut Bapak tentang hal itu?*

**M** : Ini memang yang membuat kita menjadi cukup pusing. Satu sisi kita sudah tidak ada urusan itu tetapi satu sisi mereka masih di sini. Bayangkan kalau di APBD tidak dianggarkan? Seperti apa? Padahal itu masih ada dan itu belum jelas. Iya to? Mereka kayak nggak ada tetapi ada. Mestinya sebelum tahun 2017 sudah ada kejelasan, bulan Nopember atau Desember ini sudah ada kejelasan. Kalau memang jelas mau ditarik kita melepaskan. Syukur-syukur mereka jelasnya tahun 2017 belum mampu misalnya, berarti kita anggarakan dua dinas itu. Posisinya dimana kan nggantung. Apakah kita harus nunggu Perubahan 2017 misalnya. Nanti kalau sudah selesai pengisian kita akan mengundang Bagian Organisasi untuk melihat yang ada di dalamnya sambil melihat dua dinas instansi tadi. Memang hari ini belum jelas.

---

**Yang pertama adalah pemetaan sumberdaya untuk menempatkan pada job tempat yang memang berdasarkan pada kinerja. Yang kedua, pada tahap-tahap awal diharapkan nanti pada pengukuhan yang akan datang diharapkan betul-betul tidak ada dinas atau badan yang secara hitungan efektivitas kantor itu tidak berjalan. Contoh kalau kita hitung dinas-dinas baru yang pecahan 2 menjadi 3 atau 3 menjadi 2 harapannya akan betul-betul efektif dan akan ditempatkan orang-orang yang ada didalamnya berdasarkan analisis jabatan dan analisis kinerja. Harapan kita seperti itu.**

---

# SOPD BARU, PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT HARUS TETAP OPTIMAL



**EKANTO WAHYUNING SANTOSO, SH,  
Koordinator LSM "SEROJA"  
Kabupaten Cilacap**

Dengan demikian sangat diperlukan pembentukan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) baru yang dahulu dikenal dengan istilah SOTK. Penyusunan SOPD dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan semua pihak khususnya dalam bidang peningkatan pelayanan terhadap masyarakat yang memang selama ini menjadi sorotan. Selain itu SOPD baru ini sangat mungkin bisa meningkatkan semangat kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap karena di dalam SOPD ada penyegaran kelembagaan yang tentunya juga akan ada penyegaran SDM yang diharapkan bisa dilakukan secara profesional. Dalam hal tersebut akan ada persaingan kinerja yang sehat untuk bisa mencapai prestasi secara optimal dan tentunya dengan cara yang normative dan elegan.

Bahwa pada saat SOPD baru ini diberlakukan, tentunya baik itu SKPD, personil dan masyarakat akan sedikit mengalami "kegamangan" untuk penyesuaian, sehingga akan sedikit berdampak pula terhadap perangkat atau personil di dalam SKPD baru maupun bidang-bidang dalam SKPD yang digabungkan dengan SKPD lainnya. Namun saya meyakini bahwa kegamangan-kegamangan tersebut sifatnya hanyalah sementara karena pada dasarnya pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk menempati posisi yang baru sudah melalui seleksi atau proses yang baik sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat. Hal itu akan mempermudah untuk memahami tupoksinya yang baru.

Harapan kami dengan adanya pembentukan SOPD baru tentunya akan menghasilkan beberapa SKPD baru. Semua kendala pekerjaan rutin maupun pelayanan terhadap masyarakat bisa berjalan kembali secara optimal. Diharapkan juga dalam mengisi personil di beberapa SKPD tersebut bisa dilakukan secara profesional, transparan dan normative sehingga tidak akan menimbulkan kecemburuan dan penilaian yang kurang baik terhadap pengambil kebijakan maupun Baperjakat.

**M**enyikapi adanya proses penyusunan organisasi perangkat daerah (OPD) Kabupaten Cilacap, saya selaku masyarakat pemerhati dalam bidang politik, ekonomi, sosial dan budaya (poleksosbud) di wilayah Kabupaten Cilacap yang bernaung di bawah Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) SEROJA, ingin sedikit menyampaikan beberapa hal yang sesuai dengan pola pikir dan sudut pandang kami sebagai masyarakat.

Seiring berkembangnya situasi dan kondisi politik, ekonomi, sosial dan budaya (poleksosbud) dalam masyarakat, maupun jajaran pemerintah dari pusat sampai dengan daerah, maka kebutuhan masyarakatpun berkembang, dan pada saat yang bersamaan dibutuhkan suatu kebijakan pemerintah untuk mengikuti perkembangan itu, khususnya mengenai keberadaan dan pembenahan perangkat daerah.

# PERANGKAT DAERAH BARU, PEJABAT BARU?

Oleh : Toto Widiyanto, S.Psi.

**B**arangkali judul di atas juga menjadi pertanyaan bagi PNS yang sedang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) maupun jabatan Administrator serta Jabatan Pengawas ketika Perangkat Daerah yang baru telah ditetapkan. Bisa jadi judul itu tidak hanya menjadi pertanyaan tetapi juga merupakan pengharapan atau bahkan sebaliknya menimbulkan kecemasan bagi sebagian Pejabat Pimpinan Tinggi, pejabat Administrator dan Pengawas. Wajar, karena dari pengalaman terdahulu, pembentukan perangkat daerah yang baru akan diikuti dengan penataan personil atau pengisian pejabat. Kursi-kursi jabatan yang tersedia pada organisasi perangkat daerah yang baru yang masih kosong harus segera diisi. Yang terjadi dalam pengisian jabatan, ada yang masih tetap duduk pada jabatan yang sama. Ada yang alih tugas pada jabatan lain yang setara di perangkat daerah yang sama atau perangkat daerah lain. Ada pula yang promosi dan duduk pada jabatan yang setingkat lebih tinggi. Namun ada yang turun jabatan setingkat lebih rendah atau bahkan tidak lagi menduduki jabatan karena adanya penyederhanaan organisasi sehingga berkurangnya kursi jabatan yang tersedia pada perangkat daerah yang baru.

Ini merupakan fenomena yang biasanya menyertai setelah pembentukan Perangkat Daerah berdasarkan peraturan perundangan yang baru. Dalam kurun satu dasa warsa terakhir, setidaknya peraturan perundangan tentang Perangkat Daerah telah dua kali berganti. Tahun 2007 terbit Peraturan Pemerintah (PP) nomor 41 tentang Organisasi Perangkat Daerah sebagai pengganti PP nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Terbaru di tahun 2016 diterbitkan PP nomor 18 tentang Perangkat Daerah menggantikan PP nomor 41 Tahun 2007. Diterbitkannya PP nomor 18 Tahun 2016 ini juga sebagai tindak lanjut dari amanat UU 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengubah tatanan manajemen pemerintahan daerah yang sebelumnya diatur melalui UU 32 Tahun 2004. Berubahnya tata kelola pemerintahan seperti perubahan kewenangan pengelolaan beberapa urusan pemerintahan yang diatur oleh UU 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah ini berdampak pada susunan perangkat daerah yang harus disesuaikan.

Ada berbagai perubahan ketentuan yang tercantum pada PP nomor 18 tahun 2016 yang mengakibatkan berubahnya jabatan dibandingkan kondisi sebelumnya. Kepala Kelurahan (Lurah) misalnya, dulu merupakan Kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) Kelurahan yang merupakan jabatan struktural setingkat eselon IVA atau sekarang disebut Jabatan Pengawas. Dalam PP 18 Kelurahan bukan lagi SKPD yang berdiri sendiri tetapi menjadi perangkat kecamatan yang berupa unit kerja Kelurahan yang bertugas membantu dan bertanggungjawab kepada Camat. Perubahan lainnya adalah Jabatan Staf Ahli yang sebelumnya berjumlah 5 jabatan, menurut PP 18 tahun 2016 dibatasi paling banyak 3 jabatan. Sedangkan Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Puskesmas yang tadinya dipimpin pejabat Kepala setingkat Jabatan Pengawas nantinya menjadi fungsional. Perubahan-perubahan ini tentunya berimplikasi pada jumlah jabatan dan nama jabatan yang tersedia.

Disamping itu, sesuai PP 18 Tahun 2016 ada berbagai asas dalam pembentukan Perangkat Daerah yang harus dipatuhi yaitu asas urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, intensitas urusan pemerintahan dan potensi daerah, efisiensi, efektivitas, pembagian habis tugas, rentang kendali, tata kerja yang jelas, dan fleksibilitas. Tujuannya adalah terbentuknya perangkat daerah yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*). Namun dengan pertimbangan kemampuan keuangan daerah atau ketersediaan sumber daya aparatur, daerah diberikan kewenangan untuk penggabungan urusan pemerintahan atau menurunkan tipe Perangkat Daerah. Sebaliknya daerah juga berwenang untuk pemecahan urusan pemerintahan guna lebih mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan kaidah-kaidah itu, ada perbedaan yang signifikan antara Perangkat Daerah yang baru terbentuk dibandingkan yang lama yang akan berdampak pada jumlah jabatan dan nama jabatan yang tersedia. Jika jumlah jabatan yang tersedia bertambah tentu akan disambut gembira oleh para PNS. Namun kondisi harap-harap cemas akan lebih terasa bila yang terjadi adalah berkurangnya jumlah jabatan. Di berbagai daerah, penataan Perangkat Daerah berpedoman pada PP nomor 18 Tahun 2016 telah selesai. Secara umum

**Kursi-kursi jabatan yang tersedia pada organisasi perangkat daerah yang baru yang masih kosong harus segera diisi. Yang terjadi dalam pengisian jabatan, ada yang masih tetap duduk pada jabatan yang sama. Ada yang alih tugas pada jabatan lain yang setara di perangkat daerah yang sama atau perangkat daerah lain. Ada pula yang promosi dan duduk pada jabatan yang setingkat lebih tinggi. Namun ada yang turun jabatan setingkat lebih rendah atau bahkan tidak lagi menduduki jabatan.**

terbentuk Perangkat Daerah yang lebih ramping yang berarti jumlah jabatan yang tersedia relatif berkurang.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPANRB) seolah sudah mengantisipasi kondisi ini khususnya bagi sebagian PNS yang duduk pada Jabatan Pimpinan Tinggi. Melalui surat bernomor B/3116/M.PANRB/09/2016 tertanggal 20 September 2016 MenPANRB mengatur perihal Pengisian JPT di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota Terkait dengan Pelaksanaan PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Ada empat pola pengisian JPT yang harus dipedomani dalam rangka pengisian JPT pada Perangkat Daerah yang baru yaitu:

1. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang Dikukuhkan.
  - a. Jabatan Pimpinan Tinggi yang memiliki nomenklatur, tugas dan fungsi yang masih sama atau nomenklaturnya berubah namun tugas dan fungsinya tidak mengalami perubahan signifikan, maka pejabat tersebut dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam jabatan tersebut.
  - b. Jabatan Pimpinan Tinggi yang mengalami perubahan karena dipecah ke dalam beberapa Jabatan Pimpinan Tinggi lain, maka Pejabat Pimpinan Tinggi sebelumnya yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam salah satu jabatan yang sesuai.
  - c. Untuk Jabatan Pimpinan Tinggi yang digabung, maka salah satu Pejabat Pimpinan Tinggi yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi yang paling sesuai kualifikasi dan kompetensinya dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam salah satu Jabatan Pimpinan Tinggi baru dari hasil penggabungan

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi tersebut di atas dilakukan melalui mekanisme pertimbangan dari Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) serta selanjutnya hasil penetapan pengukuhan tersebut dilaporkan kepada KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara).

2. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Melalui Uji

Kesesuaian (*Job Fit*)

Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak mendapatkan jabatan sebagai akibat adanya penggabungan, penurunan status kelembagaan (unit kerja) atau yang urusan kewenangannya beralih ke pemerintah yang lebih tinggi, pejabat tersebut akan mengikuti Job Fit untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi yang kosong.

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dengan Job Fit sebagaimana tersebut di atas dilakukan melalui evaluasi kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dilakukan oleh Tim Evaluasi yang berasal dari unsur Baperjakat dan dapat pula dibantu oleh unsur lainnya yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan dikoordinasikan kepada KASN.

3. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Melalui Seleksi Terbuka

Dalam hal setelah proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui proses pengukuhan dan Job Fit masih terdapat Jabatan Pimpinan Tinggi yang lowong maka pengisiannya dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif.

4. Dalam hal terdapat Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak mendapatkan jabatan yang setara dengan Jabatan Pimpinan Tinggi sebelumnya, yang bersangkutan dapat diangkat ke dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional sesuai peraturan perundangan.

Itulah pola pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang hanya berlaku akibat adanya perubahan Perangkat Daerah sebagaimana diatur dalam PP Nomor 18 Tahun 2016. Untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi selanjutnya (pasca diberlakukannya PP Nomor 18 Tahun 2016) tetap harus memenuhi mekanisme sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan.

Bagaimana dengan pengisian Jabatan Administrator dan Pengawas? Walau MenPANRB tidak menerbitkan surat sebagai pedoman dalam pengisian Jabatan Administrator dan Pengawas, ada ketentuan lain yang mengatur hal itu. Pada pasal 124 ayat (4) PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah disebutkan bahwa pengisian kepala Perangkat Daerah dan kepala unit kerja pada Perangkat Daerah, untuk pertama kalinya dilakukan dengan mengukuhkan pejabat yang sudah memegang jabatan setingkat dengan jabatan yang akan diisi dengan ketentuan memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi jabatan. Ini artinya Pejabat Administrator dan Pengawas yang kedudukannya sebagai Kepala unit kerja pada Perangkat Daerah seperti Sekretaris pada Dinas/Badan/Kecamatan atau Kepala Bidang pada Dinas/Badan, Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah/Sekretariat DPRD, Kasubag, Kasi/Kasubid pada Dinas/Badan termasuk dalam ketentuan pasal 124 ini.

Pedoman pengisian jabatan pasca pembentukan Perangkat Daerah baru berdasarkan PP nomor 18 Tahun 2016 seperti disebutkan di atas telah beredar. Selamatnya akhir tahun 2016 pengisian jabatan pada Perangkat Daerah baru harus sudah dilaksanakan sesuai amanat PP tentang Perangkat Daerah ini. Bagi masyarakat, apakah pejabat baru atau pejabat lama yang akan duduk mengisi kursi jabatan tidak menjadi persoalan. Masyarakat lebih berharap, pejabat terpilih nantinya bekerja secara profesional dan perangkat daerah memberikan pelayanan publik secara optimal.

# JABATAN FUNGSIONAL adalah Jabatan Masa Depan

Oleh : Kasidi, S.Sos, MM

**“Jabatan Fungsional” sebagai suatu istilah keseharian mungkin masih terasa asing terdengar ditelinga masyarakat pada umumnya. Lain halnya jika kita menyebutkan beberapa jabatan struktural, seperti: Kepala Dinas, Kepala Badan, Kepala Bagian, Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian, dlsb, yang mungkin jabatan-jabatan tersebut akan lebih cepat dimengerti oleh masyarakat luas. Sebenarnya keberadaan beberapa jenis jabatan fungsional sudah sejak lama akrab di telinga masyarakat umum, misalnya seperti : Guru, Dosen, Dokter, Paramedis, atau Penyuluh, hanya mungkin masyarakat umum kurang begitu menyadari bahwa itu sebenarnya adalah sosok dari jabatan fungsional yang ada disekitar mereka.**

**D**ewasa ini dalam rangka pengembangan kualitas organisasi pemerintahan yang semakin efektif dan efisien, maka pengembangan berbagai jabatan fungsional terus ditingkatkan dan dilengkapi, sedangkan jabatan-jabatan struktural cenderung dikurangi/dibatasi pada aspek-aspek yang bersifat penting atau strategis saja. Bahkan sangat dimungkinkan di masa mendatang keberadaan jabatan struktural hanya sebatas jabatan eselon I, II dan III saja, sedangkan untuk jabatan setingkat eselon IV dan V akan dihilangkan secara bertahap, dan lingkup pekerjaannya akan dialihkan kepada para pejabat fungsional. Konsep itu dikenal dengan istilah penataan struktur organisasi menjadi “miskin struktur kaya fungsi”.

Baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional pada hakekatnya keduanya memiliki keunggulan yang seimbang termasuk dalam segi hak dan kewajiban serta beban tanggungjawab yang tidak ringan. Namun demikian sejalan dengan kemajuan jaman yang semakin mengarah kepada suasana profesionalisme jabatan, maka jabatan fungsional dimungkinkan akan menjadi jabatan unggulan yang lebih diperhitungkan dimasa mendatang.

## Jabatan Fungsional VS Jabatan Struktural

Istilah “jabatan” secara umum bagi sebagian kalangan masyarakat luas mungkin lebih sering ditafsirkan sebagai sesuatu kedudukan khusus seseorang dalam strata sosial kemasyarakatan, yang didalamnya melekat suatu pemahaman tentang : Kekuasaan, kewenangan, kehormatan, anugerah, prestise, keunggulan, kekayaan, dan sebagainya. Jarang sekali orang yang menafsirkan bahwa jabatan yang disandang seseorang hakekatnya adalah sebagai sesuatu yang bersifat : beban tanggungjawab, siksaan, tekanan, musibah, ketidak bebasan, dan sebagainya. Oleh karena itu banyak pihak yang memandang bahwa “jabatan” adalah sesuatu yang harus ‘diperebutkan’ atau ‘diperjuangkan’ dengan berbagai cara, tanpa banyak yang memikirkan tentang berbagai resiko yang bakal dihadapi dibalik jabatan yang akan disandanginya tersebut.

**Jabatan fungsional perlu dijalankan dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Oleh karena meskipun jabatan fungsional ini lebih bersifat terbuka tetapi perlu upaya selektivitas guna mendapatkan personal yang betul-betul berniat untuk mendedikasikan diri pada jabatan fungsional sepenuhnya.**

Istilah rebutan jabatan sejauh ini mungkin hanya berlaku pada jenis jabatan struktural, mengingat jenis jabatan tersebut sifatnya terbatas tetapi peminatnya sangat banyak, terlebih lagi untuk jabatan struktural tertentu yang dikategorikan sebagai 'jabatan basah' pasti memiliki waiting list yang sangat panjang.

Lain halnya dengan jabatan fungsional yang sifatnya terbuka bagi siapapun yang berminat, itupun selama formasinya masih tersedia dan persyaratan pokoknya terpenuhi, maka siapapun tidak perlu berebut untuk memperolehnya. Namun anehnya meskipun telah dipasarkan secara murah-meriah tetapi masih banyak jabatan fungsional yang belum banyak diminati. Padahal jika dicermati dengan seksama bahwa ruang lingkup pekerjaan jabatan fungsional tersebut hanya cocok bagi personal yang memiliki kemampuan serta keterampilan diatas rata-rata.

Menurut PP Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS), jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Dalam PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural, yang dimaksud dengan jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi. Dari batasan tersebut kiranya dapat diartikan bahwa pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional tertentu merupakan suatu bentuk pengakuan dari pemerintah atas kemampuan orang yang bersangkutan secara intelektual dan emosional. Sedangkan kemandirian merupakan salah satu ciri dari dimensi kematangan seseorang yang dapat dilihat dari perubahan yang tadinya penuh ketergantungan menjadi mandiri.

Pada beberapa hal tertentu mungkin jabatan fungsional sering ditafsirkan sebagai 'jabatan transit' sebelum mendapat kepercayaan dalam jabatan struktural. Namun demikian ada pula hal yang sebaliknya, dimana jabatan fungsional dianggap sebagai jabatan lanjutan, setelah tidak lagi menduduki jabatan struktural, yaitu untuk memanfaatkan sisa kemampuan/ pengabdian sebelum memasuki masa pensiun. Apapun alasannya seseorang memilih jabatan fungsional, tetapi yang perlu disadari adalah bahwa jabatan tersebut harus dijalani dengan sikap profesional dan penuh rasa tanggungjawab.

**Arah dan Kebijakan Pengembangan Jabatan Fungsional**

Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, diperlukan PNS yang profesional dan

bertanggungjawab melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier. Sistem prestasi kerja lebih menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat, yang kesemuanya itu diimplementasikan melalui sistem pembinaan jabatan fungsional. Sejalan ini peraturan perundang-undangan yang memayungi keberadaan Jabatan Fungsional, adalah terdiri atas:

1. PP No. 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional PNS;
2. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional PNS.

Dari berbagai peraturan perundang-undangan yang ada kiranya dapat dicarikan arah kebijakan yang bersifat penting untuk kita cermati dalam rangka pengembangan jabatan fungsional saat ini dan dimasa mendatang, antara lain:

- Jabatan fungsional diperlukan dalam rangka pengembangan organisasi pemerintah yang "ramping struktur kaya fungsi", oleh karena itu perlu terus didorong peningkatan minat terhadap berbagai jabatan fungsional yang formasinya belum termanfaatkan, dengan cara peningkatan sosialisasi serta peningkatan fasilitas pengembangan jabatan fungsional.
- Jabatan fungsional perlu dijalankan dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Oleh karena meskipun jabatan fungsional ini lebih bersifat terbuka tetapi perlu upaya selektivitas guna mendapatkan personal yang betul-betul berniat untuk mendedikasikan diri pada jabatan fungsional sepenuhnya. Dalam hal ini juga perlu difikirkan tentang mekanisme alih jabatan dari fungsional ke struktural yang harus didasarkan pada pertimbangan dan alasan yang kuat.
- Jabatan fungsional diperlukan dalam rangka mengoptimalkan peningkatan kinerja dan profesionalisasi kelembagaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasinya. Mengenai hal ini tentunya perlu didukung dengan upaya peningkatan capacity building para pejabat fungsional serta pelaksanaan Uji Kompetensi guna menumbuhkan rasa tanggungjawab terhadap sikap keprofesionalannya.

**Uji Kompetensi**

Pemikiran tentang perlunya uji kompetensi jabatan fungsional, adalah didasarkan pada suatu kenyataan, bahwa lingkup pekerjaan jabatan fungsional tersebut memiliki cakupan pekerjaan yang cukup luas, membutuhkan penguasaan pengetahuan standar teoritis di bidangnya, serta memerlukan penguasaan khusus secara substansial menurut tingkat keahlian pada bidang tertentu. Disamping itu tuntutan perkembangan jenis pekerjaan

## Artikel Kepegawaian

atau bidang garapan profesi fungsional dimasa mendatang, diperkirakan akan menuntut ketajaman pemikiran yang terspesialisasikan menurut bidang kompetensi masing-masing secara profesional. Sehingga dengan demikian untuk dapat diketahui keterukuran kemampuan pada setiap jenjangnya maka perlu adanya uji kompetensi.

Pentingnya upaya pelaksanaan uji kompetensi bidang keahlian fungsional ini diantaranya adalah untuk :

1. Menumbuhkan rasa tanggung jawab profesional pada setiap personal fungsional, yang diharapkan akan bermuara pada peningkatan kualitas dan produktivitas kinerja masing-masing personal fungsional tersebut.
2. Mengoptimalkan fungsi dan peran fungsional dalam berkontribusi terhadap peningkatan kualitas di bidang garapan masing-masing;
3. Adanya pengakuan keahlian profesi fungsional sebagai dasar legitimasi terhadap kualitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing fungsional.

Keuntungan dan Kendala Pengembangan Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional sebagai salah satu jabatan karier, tentunya memiliki berbagai keuntungan sebagaimana diuraikan berikut ini :

- Adanya kebebasan berkreasi dalam mengoptimalkan capaian kinerja, dalam arti dapat melakukan terobosan-terobosan yang lebih bermanfaat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
- Penilaian kinerja dilakukan lebih obyektif karena keterukurannya melalui sistem kredit point;
- Jenjang pangkat dan jabatan terbuka lebar (bisa sampai jenjang jabatan/pangkat tertinggi);
- Kenaikan pangkat dapat lebih cepat (bisa 2 atau 3 tahun)
- Untuk kenaikan pangkat dibebaskan dari ujian dinas;
- Mendapatkan tunjangan jabatan;
- Dapat menembus kisi-kisi organisasi, dan lain-lain.

Adapun kendala-kendala yang selama ini sering dihadapi dalam pengembangan jabatan fungsional, diantaranya sebagai berikut :

- Koordinasi antar instansi terhadap pembinaan karier pejabat fungsional belum terlaksana dengan baik;
- Keterbatasan alokasi formasi jabatan fungsional;
- Penempatan kedudukan pejabat fungsional dalam struktur organisasi yang kurang mempertimbangkan keahliannya;
- Kekurang siapan personal untuk mengubah sikap dan perilaku yang semula pasif menjadi aktif;
- Belum dipahaminya sistem dan ketentuan angka kredit;
- Kekurang-siapan sekretariat pengendali dalam memfasilitasi pelayanan administrasi dan pengembangan profesi para Pejabat Fungsional;
- Sarana dan prasarana kerja yang belum memadai.

Batas Usia Pensiun Pejabat Fungsional

Berdasarkan PP No. 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian PNS Yang Mencapai Batas Usia Pensiun Bagi Pejabat Fungsional, bahwa rincian batas usia pensiun pejabat fungsional yaitu:

1. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat fungsional

ahli muda dan ahli pertama serta pejabat fungsional keterampilan;

2. 60 (enam puluh) tahun bagi PNS yang memangku :
  - Jabatan fungsional ahli utama dan ahli madya;
  - Jabatan fungsional apoteker;
  - Jabatan fungsional dokter yang ditugaskan secara penuh pada unit pelayanan kesehatan negeri;
  - Jabatan fungsional dokter gigi yang ditugaskan secara penuh pada unit pelayanan kesehatan negeri;
  - Jabatan fungsional dokter pendidik klinis muda dan pertama;
  - Jabatan fungsional medik veteriner;
  - Jabatan fungsional penilik;
  - Jabatan fungsional pengawas sekolah;
  - Jabatan fungsional widyaiswara madya dan muda; atau
  - Jabatan fungsional lain yang ditentukan oleh Presiden.
3. 65 (enam puluh lima) tahun bagi PNS yang memangku:
  - Jabatan fungsional peneliti utama dan peneliti madya yang ditugaskan secara penuh di bidang penelitian;
  - Jabatan fungsional dokter pendidik klinis utama dan madya;
  - Jabatan fungsional widyaiswara utama;
  - Jabatan fungsional pengawas radiasi utama;
  - Jabatan fungsional perekayasa utama;
  - Jabatan fungsional pustakawan utama;
  - Jabatan fungsional pranata nuklir utama; atau
  - Jabatan fungsional lain yang ditentukan oleh Presiden.

### Jabatan Fungsional sebagai Jabatan Masa Depan

Arus globalisasi yang ditandai dengan perdagangan bebas, perkembangan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat, hubungan antar negara yang tiada batas, serta meningkatnya intensitas kerjasama sekaligus persaingan di lingkungan global dan regional, sehingga menuntut keseimbangan dan kesetaraan kemampuan sumberdaya manusia di masing-masing negara. Disamping itu, tingginya tingkat kompetisi di segala aspek kehidupan berbangsa dan bernegara menuntut peningkatan profesionalisme SDM di segala bidang.

Sejalan dengan semakin cepatnya perubahan lingkungan strategis tersebut, menuntut semua pihak termasuk PNS untuk selalu mereposisi diri agar dapat tetap diakui keberadaannya. Sementara itu dalam hal penyelenggaraan administrasi publik disinyalir telah terjadi pergeseran paradigma, yang lebih menitik beratkan pada fungsi pengaturan dan bukan pada fungsi pelaksanaan, sehingga berimplikasi pada peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi keseharian.

Pada tataran serupa inilah maka upaya pengembangan jabatan-jabatan fungsional sangat diperlukan, yang dalam pelaksanaannya tentunya tidak hanya sekedar untuk mewadahi limpahan tugas dan fungsi yang sudah tidak dilakukan lagi oleh pejabat struktural, tetapi pengembangan jabatan fungsional tersebut harus didasari oleh upaya pengembangan profesionalisasi sesuai dengan tantangan jaman.



# NETRALITAS BIROKRASI

Oleh : Toto Widiyanto, S.Psi

Birokrasi menempati posisi strategis dan mempunyai peran sentral dalam kehidupan masyarakat modern. Tidak hanya sebagai alat dari keputusan politik yang diterjemahkan dan diimplementasikan sebagai kebijakan publik. Birokrasi juga berperan sebagai pelayan publik yang dituntut tanggap terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat. Karenanya, di samping sebagai kepanjangan tangan penguasa, birokrasi dituntut mempraktekkan sistem pemerintahan yang baik dan bersih sesuai harapan publik. Posisi yang relatif kontradiktif ini membuat birokrasi akan dihadapkan pada situasi dilematis terus menerus. Sebagai alat politik atau pelayan publik yang berorientasi pada profesionalisme dalam pelayanan.

**D**i banyak negara, pegawai negeri atau pegawai pemerintah dilarang terlibat dalam aktivitas politik atau partai politik. Pegawai harus netral agar dapat melaksanakan kebijakan publik dan melayani masyarakat secara adil, tidak memihak, dan profesional. Namun realitasnya birokrasi cenderung dijadikan alat untuk meraih ataupun mempertahankan kekuasaan oleh rezim yang berkuasa. Monoloyalitas atau istilah lain sejenis menjadi cara untuk membungkam kebebasan birokrat sehingga tidak bisa menjadi warga yang bebas menentukan pilihan dan menggunakan hak politiknya.

Profil birokrasi di Indonesia terbentuk secara berbeda pada tiap perjalanan sejarah Negara Indonesia. Di masa awal kemerdekaan Indonesia, tampak bahwa politik mendominasi birokrasi. Sistem demokrasi parlementer dengan multi partai sistem menciptakan relasi politik dimana kekuatan partai politik dan ormas mendominasi birokrasi. Birokrasi dikapling-kapling oleh partai politik, beberapa kementerian didominasi oleh suatu parpol. Penetrasi partai politik ke dalam tubuh birokrasi telah menimbulkan fragmentasi secara horizontal yang mudah menyeret konflik-konflik internal birokrasi.

Pada masa Demokrasi Terpimpin pusat kekuasaan

## Artikel Kepegawaian

tidak lagi di tangan parlemen. Konsep NASAKOM (Nasionalis-Agama-Komunis) yang dirumuskan Presiden Soekarno pada puncak kekuasaannya membawa birokrasi berafiliasi pada ketiga aliran tersebut. Di era ini setiap PNS diharuskan menjadi anggota dari salah satu parpol yang termasuk di dalam kategori Nasakom. Pada masa Orde Baru, PNS diharuskan menjadi anggota Golkar dan keanggotaannya dijamin melalui mekanisme Korpri. Monoloyalitas pegawai negeri kepada pemerintah diselewengkan menjadi loyalitas tunggal kepada Golkar. Birokrasi publik menjadi instrumen efektif bagi penguasa untuk mempertahankan kekuasaan Orde Baru.

Di era reformasi, Indonesia kembali ke sistem multi partai dan kemudian diberlakukan otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang 22 Tahun 1999 sebagai tatanan pemerintahan yang baru. Pada periode ini diterbitkan Undang-Undang 43 Tahun 1999 yang merupakan perubahan atas Undang-Undang 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang telah berlaku selama 25 tahun. Perubahan ini sebagai sinkronisasi terhadap perundangan otonomi daerah yang memberikan kewenangan yang luas kepada daerah untuk mengelola urusan pemerintahan termasuk urusan kepegawaian. Kedudukan politik PNS pada masa ini diatur dalam PP 5 Tahun 1999 dan perubahannya dengan PP 12 Tahun 1999 tentang PNS yang Menjadi Anggota Partai Politik. Disebutkan bahwa PNS yang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik (dan telah melaporkannya kepada pejabat yang berwenang) diberhentikan dari jabatan negeri dan diberikan uang tunggu sebesar gaji pokok terakhir selama satu tahun. PNS harus bersikap netral dan menghindari penggunaan fasilitas negara untuk golongan tertentu dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ini menyiratkan adanya ketidaktegangan dalam memposisikan PNS. Di satu sisi harus netral tetapi masih diperbolehkan ikut serta dalam kegiatan politik baik sebagai anggota dan atau pengurus. Mungkin saja ini dikarenakan dinamika yang ada pada tatanan politik dan pemerintahan dimana waktu itu UU 22 Tahun 1999 memberikan kekuasaan yang lebih besar kepada legislatif daripada eksekutif.

Diterbitkannya UU 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti UU 22 Tahun 1999 mengubah eskalasi kekuatan politik di daerah. Eksekutif dan Legislatif berkedudukan sejajar sebagai mitra dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah. Namun situasi pada masa itu dengan adanya Pemilihan Kepala Daerah (PILKADA) secara langsung menjadikan PNS terseret pada dinamika politik di daerah. Khususnya bila ada calon peserta PILKADA yang berasal dari eksekutif seperti Bupati, Walikota, Wakil Bupati, Wakil Walikota atau bahkan Sekretaris Daerah. PNS di suatu daerah rentan terkotak-kotak. Ada PNS yang memihak Bupati atau Walikota yang ikut PILKADA sebagai petahana (incumbent). Ada yang merapat ke Wakil Bupati/Wakil Walikota atau Sekretaris Daerah yang juga menjadi peserta PILKADA. Walau kemudian dinyatakan secara tegas dalam PP 37 Tahun 2004 sebagai perubahan PP 12 Tahun 1999, bahwa PNS dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik dan yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diberhentikan sebagai PNS. Tidak dapat

dipungkiri adanya dinamika yang terjadi di banyak daerah bahwa PILKADA telah menyebabkan PNS terseret pada tarik menarik kepentingan politik.

Dinamika itulah yang kemudian menjadi salah satu faktor yang mendorong dicantumkannya ketentuan tentang netralitas PNS dalam Pemilu maupun PILKADA yang tercantum dalam PP nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin PNS.

Pada Pasal 4 angka 12 disebutkan bahwa setiap PNS dilarang memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:

- a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
- b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
- c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
- d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.

Selanjutnya pada Pasal 4 angka 13 tercantum bahwa setiap PNS dilarang memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, dengan cara:

- a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat.

Sedangkan netralitas PNS dalam PILKADA diatur dalam Pasal 4 angka 14 yaitu setiap PNS dilarang memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan;

Juga disebutkan pada Pasal 4 angka 15 bahwa setiap PNS dilarang memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:

- a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
- b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan,



seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat.

Walau ketentuan tentang netralitas birokrasi dalam Pemilu dan PILKADA telah diundangkan, realitanya Panitia Pengawas Pemilu di berbagai daerah masih menjumpai berbagai bentuk keterlibatan PNS dalam aktivitas politik. Terhadap kondisi ini ada pendapat para ahli bahwa bukan hanya politik yang menjadi faktor penyebabnya tetapi juga karena didukung oleh kultur PNS. Kultur yang dibawa PNS dari lingkungan sosialnya yang lebih mengutamakan pola hubungan patron klien atau pola hubungan paternalistik. Akibatnya loyalitas PNS kepada atasannya lebih kuat dibanding kepada profesi. Sejarah juga menunjukkan di zaman kerajaan birokrasi adalah abdi raja, bukan abdi rakyat dan dibentuk untuk melayani kebutuhan raja dan keluarganya, bukan untuk melayani kebutuhan rakyat. Demikian juga di era Orde Baru birokrasi mempunyai struktur komando hirarkis yang tersentralisasi di bawah kepemimpinan politik. Struktur birokrasi yang tersentralisasi ini untuk menjamin loyalitas birokrasi sebagai prasyarat bagi terwujudnya stabilitas politik. Karakteristik birokrasi semacam ini melahirkan tipe birokrasi yang mempunyai atribut utama adalah loyalitas kepada atasan.

Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang digagas oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan disusun oleh tim yang berlatar belakang akademisi dimaksudkan untuk membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD Tahun 1945. Undang-undang ini menjadi bagian dalam upaya mereformasi birokrasi Indonesia. Karenanya

---

### **Netralitas PNS dalam PILKADA diatur dalam Pasal 4 angka 14 yaitu setiap PNS dilarang memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan**

---

berbagai ketentuan baru tercantum untuk mereformasi ketentuan lama agar dapat mewujudkan sosok birokrasi yang dicita-citakan. Netralitas PNS menjadi salah satu aspek penting yang diperhatikan sehingga pada pasal 9 ayat (2) Undang-undang ini ditegaskan bahwa Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Selanjutnya disebutkan dalam pasal 12 bahwa Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan sejarah baru dalam perjalanan manajemen birokrasi di Indonesia. Dengan berbasiskan pada penerapan prinsip merit diharapkan akan mendorong pelayanan publik yang lebih berkualitas. Sudah saatnya kini masyarakat Indonesia mendapatkan pelayanan PNS yang berintegritas, profesional, dan netral.

# e-SIMPEG LEBIH PROFESIONAL DAN TRANSPARAN

Oleh : Irpan Setiawan, S.Kom.

**P**erubahan paradigma bidang pemerintahan di era pasca reformasi menjadi topik utama dalam paradigma baru pemerintahan di Indonesia. Aparatur pemerintah sebagai unsur pelayanan masyarakat perlu lebih dahulu memahaminya sesuai tuntutan zaman yang sudah berubah. Bahwa paradigma pemerintahan lama dengan kecenderungan kekuasaan telah beralih menjadi kewenangan untuk melayani dan memberdayakan masyarakat.

Penyelegaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) akan menjamin terciptanya pemerintahan yang transparan, akuntabel, efisien dan efektif. Kemajuan teknologi informasi memberikan peluang untuk dimanfaatkan secara luas termasuk dalam pemerintahan. Usaha dalam mewujudkan pemerintahan yang baik salah satunya adalah dengan menerapkan *e-government*.

Menurut Instruksi Presiden RI nomor 3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-government*, bahwa *e-government* merupakan proses transformasi dimana pemerintah mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk mengeliminasi sekat-sekat birokrasi organisasi, serta membentuk jaringan sistem manajemen dan proses kerja yang memungkinkan instansi-instansi pemerintah bekerja secara terpadu untuk menyederhanakan akses dan transparansi ke semua informasi dan layanan publik yang harus disediakan oleh pemerintah.

Pada Bab XII Pasal 127 Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa dalam rangka menjamin efisiensi, efektifitas dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN. Sistem Informasi ASN merupakan rangkaian informasi dan data mengenai

---

**Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Online (e-Simpeg) yang dibangun oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Cilacap merupakan perwujudan keseriusan Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk menerapkan sistem informasi ASN. Filosofi dibangunnya sistem ini adalah untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian (tanpa menurunkan kualitas data) dan meningkatkan keakurasian data (tanpa menurunkan kualitas pelayanan). Kedua target tersebut merupakan satu kesatuan yang ingin dicapai.**

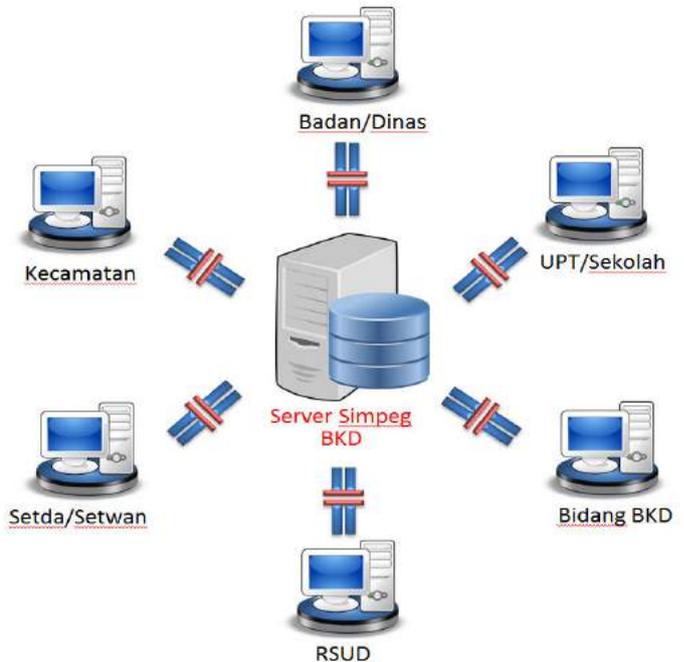
---



## Pelayanan Kepegawaian

satu per satu oleh pegawai pada Sub Bidang Informasi Kepegawaian BKD Kabupaten Cilacap. Kecepatan untuk menyajikan data secara akurat sangat tergantung pada laporan perubahan data dan kecepatan dalam memutakhirkan data. Apabila pengiriman laporan perubahan data terlambat atau bahkan tidak melaporkan perubahan data, perkembangan data pegawai akan berjalan statis dan tidak akan pernah akurat.

Dengan banyaknya keragaman sistem, seringkali terjadi duplikasi data dan tidak terintegrasinya antar unit kerja (*islands of information*) serta tidak dimungkinkannya adanya pertukaran data (*electronic data interchange*) mengakibatkan in-efisiensi dalam proses pengelolaan manajemen kepegawaian sehingga sulit untuk memberikan peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian.



Gambar 1. Struktur Simpeg lama yang belum terintegrasikan dengan SKPD dan layanan kepegawaian Bidang BKD.

pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar instansi pemerintah serta berbasis teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Online (e-Simpeg) yang dibangun oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Cilacap merupakan perwujudan keseriusan Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk menerapkan sistem informasi ASN. Filosofi dibangunnya sistem ini adalah untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian (tanpa menurunkan kualitas data) dan meningkatkan keakuratan data (tanpa menurunkan kualitas pelayanan). Kedua target tersebut merupakan satu kesatuan yang ingin dicapai.

Sebetulnya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di Kabupaten Cilacap sudah dikembangkan sejak tahun 2003. Simpeg hanya bisa diakses di lokal gedung BKD Kabupaten Cilacap saja dan digunakan untuk proses pengumpulan data Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara CPNS baru atau PNS mutasi masuk Kabupaten Cilacap mengisi biodata pada Formulir Isian Pegawai (FIP) kemudian biodata di-entry pada aplikasi Simpeg. Data PNS hasil pengumpulan data ini dijadikan data dasar pada database Simpeg. Selanjutnya proses pemutakhiran/peremajaan datanya dilakukan dengan meng-entry setiap perubahan data kepegawaian hasil laporan bidang yang menangani pelayanan kepegawaian di BKD ataupun di SKPD/Unit Kerja.

Proses entry data pada aplikasi Simpeg dilakukan

**E-Simpeg mempunyai standarisasi SIM yang sama, sistem dan database yang dapat diakses secara bersama-sama (*sharing of resources*), dapat mengurangi kesenjangan akses teknologi informasi (*digital divide*), lebih efisien dan efektif, dan dapat mengoptimalkan beban tugas serta lebih transparan dan akuntabel.**

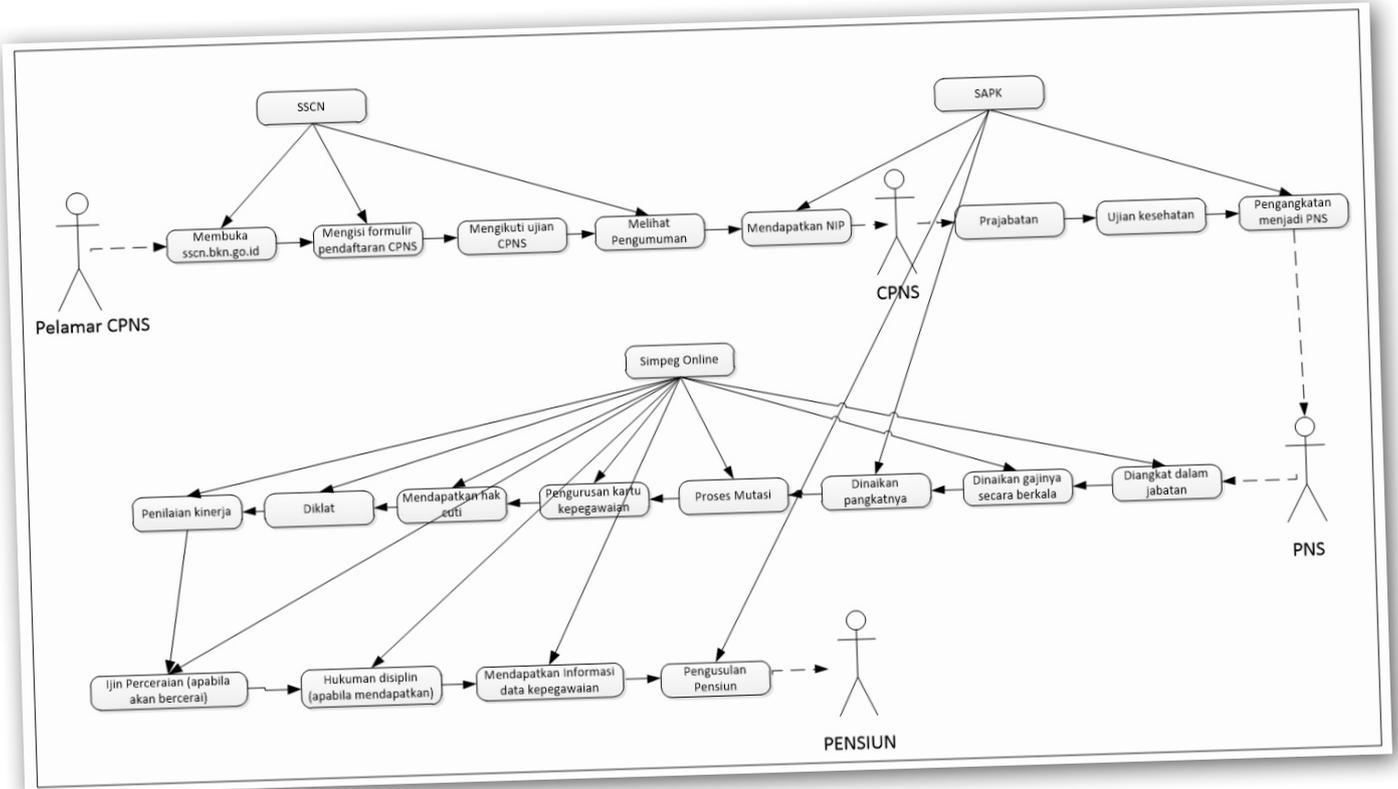
# Pelayanan Kepegawaian

## e-SIMPEG SEBUAH SOLUSI.

Dirasa tidak efektif, Pemerintah Kabupaten Cilacap berusaha mengembangkan kembali sistem informasi yang telah ada sebelumnya. Namun kali ini harus terintegrasi dengan unit-unit pelayanan kepegawaian di BKD dan SKPD yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Karena terintegrasi dan diakses secara online maka sistem ini dinamakan Simpeg on-line (e-Simpeg).

Proses pemutakhiran data akan berjalan dengan sendirinya ketika aplikasi layanan kepegawaian dalam e-Simpeg digunakan. Jenis layanan kepegawaian yang harus diproses menggunakan e-Simpeg adalah proses Kenaikan Gaji Berkala (KGB), Mutasi PNS, Pengangkatan dan Pemberhentian Dalam Jabatan, Ijin Belajar, Ijin Cuti, Ijin Perceraian, Pembuatan Kartu Isteri/Suami, Kartu Pegawai, Taspen, Pengiriman Peserta Diklat, dan Hukuman Disiplin.

Sedangkan untuk proses Penerimaan CPNS menggunakan aplikasi Sistem Seleksi CPNS Nasional (SSCN). Usulan Penetapan NIP CPNS, Kenaikan Pangkat (KP) dan Pensiun menggunakan aplikasi Sistem Pelayanan Administrasi Kepegawaian (SAPK). Kedua sistem ini dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Struktur data e-Simpeg dibuat semirip mungkin dengan SAPK sehingga apabila dibutuhkan terjadi pertukaran data tidak akan mengalami



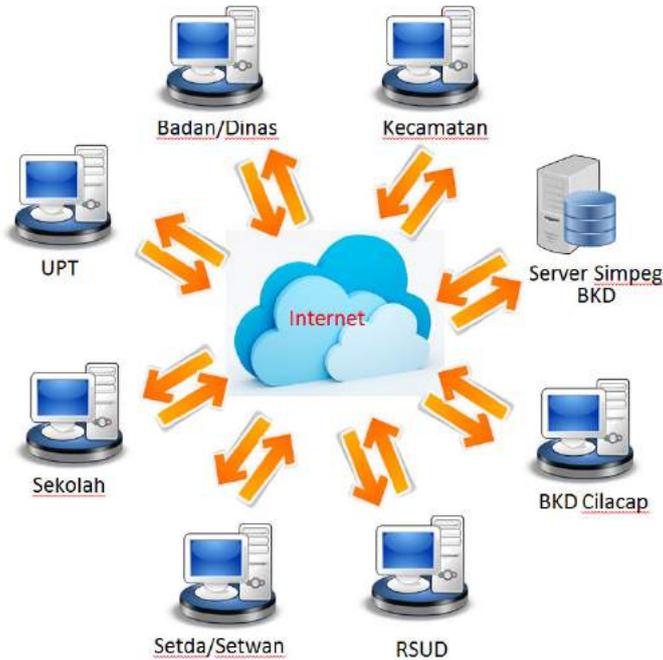
Gambar 2. Dukungan sistem informasi terhadap proses pelayanan kepegawaian.

**Proses pemutakhiran data akan berjalan dengan sendirinya ketika aplikasi layanan kepegawaian dalam e-Simpeg digunakan. Jenis layanan kepegawaian yang harus diproses menggunakan e-Simpeg adalah proses Kenaikan Gaji Berkala (KGB), Mutasi PNS, Pengangkatan dan Pemberhentian Dalam Jabatan, Ijin Belajar, Ijin Cuti, Ijin Perceraian, Pembuatan Kartu Isteri/Suami, Kartu Pegawai, Taspen, Pengiriman Peserta Diklat, dan Hukuman Disiplin.**

kesulitan.

Proses pemutakhiran data CPNS, KP dan Pensiun pada e-Simpeg menggunakan metode konversi data. Apabila sebelumnya, untuk melakukan pemutakhiran data CPNS, KP dan Pensiun dibutuhkan waktu 1 bulan setiap periodenya, dengan metode konversi ini hanya dibutuhkan waktu 5 menit saja.

e-Simpeg mempunyai standarisasi SIM yang sama, sistem dan database yang dapat di akses secara bersama-sama (*sharing of resources*), dapat mengurangi kesenjangan atas akses teknologi informasi (*digital divide*), lebih efisien dan efektif, dan dapat mengoptimalkan beban tugas serta lebih transparan dan akuntabel.



Gambar 3. Struktur e-Simpeg yang sudah terintegrasi dengan layanan kepegawaian SKPD dan layanan kepegawaian Bidang BKD

### 3. Statistik Pegawai

Masyarakat bisa melihat data PNS Kabupaten Cilacap secara realtime. Data PNS disajikan berdasarkan unit kerja, golongan, pendidikan, jabatan, usia, jenis kelamin, agama dan lain-lain.

### 4. Konsultasi Kepegawaian

Apabila PNS/masyarakat menghadapi kendala atau kekurangpahaman dalam proses layanan kepegawaian ataupun hal-hal yang menyangkut bidang kepegawaian, masyarakat bisa bertanya langsung melalui menu konsultasi kepegawaian.

### 5. Fitur-fitur lain.

- Produk Hukum Kepegawaian
- Berita/Artikel Kepegawaian
- Majalah Kepegawaian terbitan BKD Kabupaten Cilacap Media Aparatur.



### E-SIMPEG DAN E-FILE BKD KABUPATEN CILACAP

Dalam rangka mendukung pelayanan kepegawaian secara *lesspaper* (mengurangi kertas) atau *paperless* (tanpa kertas) BKD Kabupaten Cilacap telah membangun sebuah sistem manajemen file/dokumen kepegawaian *online*. Semua file/dokumen PNS akan dipindai/ *discan* untuk digitalisasikan dalam komputer. Dokumen hasil pemindaian akan disimpan/ dikelola oleh aplikasi e-File. Keuntungan dari e-File ini adalah hemat ruang, mudah dalam pencarian dan dapat dicetak dimanapun sedang dibutuhkan.

E-File terintegrasi dengan e-Simpeg. Sistem layanan kepegawaian yang ada dalam e-Simpeg dapat langsung melihat kondisi file/dokumen yang menjadi berkas

**Dalam rangka mendukung pelayanan kepegawaian secara *lesspaper* (mengurangi kertas) atau *paperless* (tanpa kertas) BKD Kabupaten Cilacap telah membangun sebuah sistem manajemen file/dokumen kepegawaian *online*. Semua file/dokumen PNS akan dipindai/ *discan* untuk digitalisasikan dalam komputer. Dokumen hasil pemindaian akan disimpan / dikelola oleh aplikasi e-File.**

### E SIMPEG DAN PORTAL BKD KABUPATEN CILACAP

Portal BKD Kabupaten Cilacap merupakan sarana pendukung e-Simpeg dalam diseminasi informasi kepegawaian. Data kepegawaian yang terdapat dalam aplikasi e-Simpeg bisa diakses oleh masyarakat melalui portal BKD Kabupaten Cilacap dengan alamat <http://bkd.cilacapkab.go.id>. Portal BKD Kabupaten Cilacap sudah bisa diakses melalui *smartphone* (*mobile friendly*). Fitur-fitur yang ada dalam Portal BKD Kabupaten Cilacap antara lain:

#### 1. Cek Data Pegawai

Setiap PNS Kabupaten Cilacap dapat melihat biodatanya sendiri persis seperti yang terdapat dalam aplikasi e-Simpeg. Ini sebagai kroscek data dari PNS sehingga apabila ada kekeliruan data PNS dapat melaporkannya kepada petugas pengelola e-Simpeg yang ada di SKPD/ Unit Kerjanya masing-masing.

#### 2. Cek Status layanan

PNS yang mengusulkan layanan kepegawaian bisa memantau perkembangan usulan layanannya. Hal ini dibutuhkan sebagai bentuk transparansi dan tanggung jawab pengelola layanan kepegawaian kepada masyarakat. Apabila usulan layanan tidak memenuhi syarat ataupun ada kekurangan berkas, PNS akan segera mengetahui dan menindaklanjutinya. Apabila memenuhi syarat dan sudah selesai diproses, PNS dapat mengambil produk kepegawaian yang diusulkannya.

Make it fast  
Make it right  
Make it simple

# e-SIMPEG KABUPATEN CILACAP

## Menuju Layanan Kepegawaian Terintegrasi

meningkatkan pelayanan  
tanpa menurunkan kualitas data  
meningkatkan akurasi data

tanpa menurunkan kualitas pelayanan

eSimpeg

Menuju Layanan Kepegawaian Terintegrasi



#ReformasiBirokrasi



LOGIN e-SIMPEG

Username

Password

Login

Reset

© 2014 BKD Cilacap. Dikembangkan oleh ditustek

persyaratan dalam suatu usulan layanan kepegawaian. Apabila file/dokumen yang menjadi syarat suatu layanan kepegawaian statusnya ada dalam aplikasi e-File, maka PNS yang mengusulkan layanan sudah tidak perlu lagi melampirkannya sebagai berkas persyaratan.

### e-SIMPEG DAN SOSIAL MEDIA

Untuk lebih mendekatkan diri kepada masyarakat, BKD Kabupaten Cilacap membuka akun resmi Facebook, Twitter dan Chanel Youtube. Sedangkan untuk mempererat tali silaturahmi antar petugas pengelola kepegawaian (operator e-Simpeg) SKPD/Unit Kerja dan memudahkan komunikasi apabila terdapat permasalahan dalam bidang kepegawaian, tersedia wadah Grup Facebook "Forum Kepegawaian" dan Grup Whatsapp "Simpeg Online".

Harapannya BKD Kabupaten Cilacap lebih professional serta transparan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

### KETERKAITAN DENGAN VISI DAN MISI.

BKD Kabupaten Cilacap sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) mengemban tugas dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah. Dalam upayanya menyikapi isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi BKD Kabupaten Cilacap menetapkan visi "Menjadi Penyelenggara Manajemen Kepegawaian Daerah Yang Profesional"

Misi BKD Kabupaten Cilacap adalah :

- Mewujudkan perencanaan dan penataan pegawai sesuai kompetensinya.
- Mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian
- Mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia
- Mengembangkan pola pembinaan pegawai
- Meningkatkan pelayanan kepegawaian

Sejalan dengan visi dan misi BKD Kabupaten Cilacap tersebut maka visi dan misi dari pengembangan sistem informasinya sesuai dengan Renstra BKD Kabupaten Cilacap tahun 2012 - 2017 adalah **Mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian dalam memberikan pelayanan yang profesional dan akuntabel kepada masyarakat.**

### FAKTOR SUKSES IMPLEMENTASI E-SIMPEG

Faktor yang sangat mempengaruhi sukses tidaknya implementasi e-Simpeg dalam suatu sistem manajemen kepegawaian adalah sebagai berikut :

- Keterlibatan, dukungan dan komitmen manajemen. Pentingnya dukungan dan komitmen dari Bupati Cilacap dan Pimpinan SKPD untuk memanfaatkan e-Simpeg dalam layanan kepegawaian.
- Kesiapan dana untuk melakukan investasi SI/TI. Penerapan e-Simpeg memerlukan investasi yang cukup besar, karena itu diperlukan kesiapan dana untuk mencukupi sarana dan prasarananya.
- Penetapan unit fungsi khusus sebagai penanggung jawab implementasi. Implementasi e-Simpeg memerlukan unit khusus yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk melaksanakannya. BKD Kabupaten Cilacap perlu memperkuat SKPD/Unit Kerja terkait dalam pengelolaan sumber daya informasi.
- Kualitas sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dalam bidang teknologi informasi. Implementasi memerlukan ketersediaan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dalam bidang teknologi informasi dan pengembangan sistem informasi.
- Adanya penyelenggaraan pelatihan khusus mengenai teknologi Informasi baik secara konsep maupun teknis. Pemahaman terhadap teknologi Informasi sangat diperlukan dalam melakukan implementasi, karena itu perlu diadakan pelatihan bagi personil yang terlibat dalam implementasi.
- Mengadopsi/menerapkan metode baru pengembangan sistem. Penerapan metode baru bertujuan untuk meningkatkan produktifitas dan pencapaian dalam pengembangan sistem yang perlu diterapkan.

Sebagai kesimpulan, dengan telah dikembangkannya sistem informasi (e-Simpeg, e-File, dan Portal) pada BKD Kabupaten Cilacap, dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk memberikan pelayanan kepegawaian secara lebih professional. Data kepegawaian yang akurat digunakan sebagai bahan perencanaan, pembinaan, pengembangan, pengambilan kebijakan dibidang manajemen kepegawaian. Tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dengan menghilangkan duplikasi sistem dan data, meminimalisir simpul birokrasi, meningkatkan standarisasi proses dan desentralisasi kewenangan sehingga terwujud *good governance*.

Saya diangkat menjadi CPNS pada 1 Feb 2010, sekarang golongan II/c. Pada bulan Januari tahun 2016 saya memperoleh ijazah yang sesuai dengan jabatan dengan izin belajar. Masa kerja pangkat terakhir sudah dua tahun, apakah saya bisa penyesuaian ijazah dari golongan II/c ke golongan III/a?

Jawab :

Saudara dapat diusulkan untuk mengikuti ujian penyesuaian ijazah (PI) apabila perolehan ijazahnya sesuai ketentuan yang berlaku (bukan kelas jauh atau kelas sabtu minggu) dan tersedia formasi. Jika dalam ujian PI dinyatakan lulus, saudara dapat diusulkan untuk kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.

Saya PNS jabatan perawat yang diangkat sebagai CPNS dari honorer K1, dengan pendidikan terakhir D.III keperawatan. Pada saat diangkat sebagai CPNS, sebetulnya saya sudah memiliki ijazah S1 Keperawatan. Apakah ijazah S1 Keperawatan saya dapat digunakan untuk pengusulan kenaikan pangkat?

Jawab :

Sesuai dengan Permenpan no 25 Tahun 2014 Tentang Jabatan fungsional Perawat dan Angka Kreditnya pasal 30 ayat (1) dan (2) disebutkan bahwa perawat kategori ketrampilan yang memperoleh ijazah Ners dapat diangkat dalam jabatan fungsional perawat keahlian, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

ayat 1 :

1. tersedia formasi untuk jabatan fungsional perawat keahlian
2. memenuhi jumlah angka kredit kumulatif yang ditentukan

ayat 2 :

perawat kategori ketrampilan yang akan diangkat menjadi perawat keahlian diberikan angka kredit sebesar 65% angka kredit kumulatif dari diklat, tugas pokok dan pengembangan profesi ditambah angka kredit ijazah ners dengan tidak memperhitungkan angka kredit dari unsur penunjang.

Dengan demikian apabila Saudara akan alih jenjang ke ahli harus memperoleh ijazah ners terlebih dahulu.

Tanya dong... Pegawai golongan III/d tmt 1 April 2015 dan menduduki jabatan struktural eselon IV/a dan sudah mengikuti Diklatpim IV. Pada bulan Maret 2016 memperoleh ijazah S2 dengan izin belajar. Dapatkah yang bersangkutan mengikuti ujian dinas/ujian PI agar ijazah S2 nya dapat diakui/digunakan dalam kepegawaian ?

Jawab :

Mengingat yang bersangkutan sudah golongan III/d maka untuk penyesuaian ijazah S2 nya tidak perlu mengikuti ujian PI. Agar ijazah S2nya dapat diakui dalam kepegawaian maka ijazah S2nya dapat disertakan pada saat pengusulan kenaikan pangkat.

PNS dari formasi K2, jabatan sebagai tenaga teknis di SD. Yang bersangkutan mempunyai ijazah SMA tahun lulus 1990 tetapi pada saat pembuatan SK WB tahun 2004 yang dicantumkan ijazah SMP. Dapatkah PNS tersebut mengikuti UKPPI untuk kenaikan golongan I/c ?

Jawab :

Bisa.

Saya PNS Guru PNS dengan golongan ruang II/b dari Formasi K2, CPNS tmt 01-06-2014 dan PNS tmt 01-06-2016 dengan ijazah pada waktu pengangkatan D2 PGSD. Pada saat diangkat CPNS, saya sedang menempuh pendidikan S1. Saya ingin segera menyelesaikan S1 saya dan ingin nantinya ijazah S1 tersebut dapat digunakan dalam kepegawaian. Untuk itu saya mengurus izin belajar ke BKD namun ternyata saya disuruh nunggu 1 tahun lagi baru bisa mengajukan izin belajar. Padahal dalam UU no.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diamanatkan bahwa guru harus S1 sampai dengan 2015. Mohon penjelasannya!

Jawab :

Terkait dengan permasalahan saudara tersebut (mungkin teman-teman Saudara yang lain ada yang memiliki permasalahan serupa), berdasarkan surat dari Kepala Kanreg I BKN Yogyakarta nomor : K.Reg.I/1410/2016 tanggal 7 Oktober 2016 perihal penegasan izin belajar, dijelaskan bahwa bagi CPNS atau PNS guru yang sedang menempuh pendidikan jenjang S.1/D.IV sesuai dengan tugas yang diampu dapat diberikan izin belajar (tanpa menunggu masa kerja PNS 1 tahun). Oleh karena itu, sepanjang memenuhi ketentuan izin belajar lainnya seperti program studi sesuai dengan tugas yang diampu, terakreditasi minimal B dan perguruan tinggi berada di wilayah yang terjangkau dari Cilacap (maksimal 2 jam perjalanan) maka Saudara dapat mengajukan penerbitan surat izin belajar sesuai dengan ketentuan prosedur dan mekanismenya, melalui e-Simpeg ya.

Saya PNS golongan ruang III/d tmt 1 Oktober 2010 jabatan nutrisisionis penyelia dengan pendidikan terakhir D.III Gizi, berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang D.IV Gizi pada Poltekkes Kemenkes Semarang tetapi perkuliahan dilaksanakan di kampus Purwokerto. Sudah mengajukan permohonan izin belajar namun sampai saat ini belum terbit. Mohon penjelasannya!

Jawab :

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor : 355/E/O/2012 tanggal 10 Oktober 2012 tentang Alih Bina Penyelenggaraan Program Studi pada Poltekkes Kemenkes dari Kementerian Kesehatan kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, ijin penyelenggaraan Prodi D.IV Gizi Poltekkes Kemenkes Semarang berada di Semarang. Sedangkan penyelenggaraan D.IV Gizi pada Poltekkes Kemenkes Semarang di luar domisili, sampai saat ini belum ada lokasi yang ditunjuk. Dengan demikian apabila Saudara mengajukan izin belajar sebagaimana dimaksud, belum dapat dikabulkan mengingat penyelenggaraan program studi D.IV Gizi Poltekkes Kemenkes Semarang di kampus Purwokerto belum ada izin dari Kementerian yang menangani tentang pendidikan tinggi. Demikian harap maklum.



# RESOLUSI

Oleh : Toto Widiyanto, S.Psi

**Waktu berlalu begitu cepat, tanpa terasa kita sampai di penghujung tahun 2016 dan siap-siap menyambut kedatangan tahun baru 2017. Sebagian kita melaluinya seperti hari-hari biasa dengan kegiatan rutin. Ada sebagian lain melakukan evaluasi ataupun introspeksi diri atas apa-apa yang dilakukan di sepanjang tahun 2016.**

**Atau untuk melihat hal-hal apa yang belum dilakukan dan apa yang belum dapat dicapai. Banyak pula yang menjelang memasuki tahun baru menyusun resolusi yang berisi berbagai hal-hal yang ingin dilakukan atau diwujudkan setahun ke depan.**

**P**ada sebagian orang, menyusun resolusi seperti ritual yang dilakukan pada setiap tahun baru. Tidak hanya dilakukan individu tetapi juga dilakukan suatu organisasi. Juga tidak hanya dilakukan oleh orang-orang di era modern sekarang, resolusi sudah dilakukan oleh orang-orang kuno pada zaman Babilonia. Umumnya, resolusi di zaman Babilonia berupa janji kepada para dewa untuk mengembalikan barang pinjaman atau utang. Berbeda

dengan masyarakat di zaman modern sekarang. Orang-orang sekarang biasanya berkeinginan melakukan hal-hal positif yang belum dilakukan atau meninggalkan tindakan-tindakan yang negatif sebagai resolusi pada tahun baru. Misalnya beresolusi untuk berhenti merokok, berhenti makan makanan yang tidak sehat dan berdiet untuk mengurangi berat badan. Ada pula yang merencanakan untuk aktif berolahraga atau membuat perencanaan pengelolaan keuangan yang lebih baik di tahun baru. Menyambut tahun baru disikapi dengan semangat dan motivasi untuk melakukan sesuatu dan menjadi seseorang yang lebih baik.

Hal yang sama dalam hal resolusi antara orang kuno dengan orang modern sekarang adalah ketika waktu berlalu melewati minggu demi minggu di tahun baru, niat dan motivasi yang dibuat itu sudah dilupakan. Awalnya dengan menunda-nunda untuk memulai melakukannya. Biasanya dilakukan dengan berbagai alasan yang logis dan masuk akal. Misalnya beresolusi ingin aktif berolahraga tapi belum juga dilakukan dengan alasan tidak sempat karena pekerjaan yang menumpuk. Pelanggaran demi pelanggaran dilakukan perlahan dengan berbagai pembenaran pada diri sendiri. Lama kelamaan, secara malu-malu kebiasaan lama tetap berjalan. Resolusi menjadi tidak berarti. Berbagai resolusi dan niat yang digagas tinggal angan-angan belaka dan hanya menjadi daftar yang tak kunjung direalisasikan.

Mengapa kita gagal merealisasikan resolusi yang sudah kita buat? Mengapa resolusi sering sulit dijalankan? Menurut para ahli, kita perlu hati-hati karena resolusi yang kita buat bisa saja serupa sindrom harapan palsu. Bisa saja kita merasa puas dengan daftar resolusi yang telah kita susun tetapi seiring berjalannya waktu yang terus berlalu kita masih meneruskan kebiasaan-kebiasaan lama. Kata

para ahli bahwa resolusi yang tidak tepat membutuhkan proses *re-wire* di otak, seolah membenahi benang kusut dan meluruskannya kembali. Pada orang yang beresolusi ingin berhenti merokok misalnya, pola-pola pikir yang sudah menahun seperti mendapatkan kenikmatan dengan sebatang rokok, menyulut dan menghisapnya, sudah menjadi ingatan kuat yang tersimpan dalam syaraf-syaraf otak. Ini menjadi basis dari perilaku yang ada di permukaan deretan respons yang akan muncul paling cepat saat dibutuhkan. Ketika kita berusaha memberhentikannya, respons ini berada pada urutan teratas prioritas dan dalam kondisi siap untuk beroperasi. Ini salah satu penyebab mengapa resolusi seringkali sulit diwujudkan.

Ada pula ahli yang berpendapat bahwa disamping motivasi yang kurang kuat, seseorang sering membuat resolusi yang tidak realistis, tidak spesifik dan tujuannya tidak jelas. Misalnya punya rencana resolusi yang banyak seperti menurunkan berat badan, mengurangi makanan berlemak dan mengonsumsi makanan sehat, giat berolahraga secara teratur, serta menghentikan kebiasaan merokok. Ini jelas akan sulit direalisasikan. Susunlah resolusi yang spesifik, realistis dan terukur. Jika kita ingin giat berolah raga secara teratur, buatlah rencana secara spesifik. Misalnya bersepeda selama 30 menit atau lari keliling perumahan selama 30 menit setiap pagi. Jika kita berencana mengonsumsi makanan sehat, buatlah rencana spesifik seperti setiap pagi makan satu buah pisang, satu mangkuk sayur bayam dan minum segelas susu rendah lemak. Untuk makan siang berupa seporci salad, satu buah apel dan satu gelas teh hijau. Adanya rencana perilaku yang spesifik, realists dan tujuan yang jelas memudahkan dalam mengeksekusi perubahan perilaku.

Harus kita sadari bahwa resolusi adalah komunikasi dengan diri sendiri, berdialog secara internal. Kita menjawab pertanyaan diri sendiri, misalnya mengapa kita harus berhenti merokok atau mengapa kita ingin aktif berolah raga? Apa untungnya buat kita dan senangkah kita melakukan proses perubahan ini? Kita juga perlu menjawab pertanyaan siapa yang mendukung atau sebaliknya menghambat program kita? Mengapa? Bagaimana proses menghentikan kebiasaan-kebiasaan buruk kita? Komunikasi dan dialog internal inilah yang perlu kita perkuat sehingga kita bisa melihat dengan jelas tujuan resolusi kita, menjadi yakin dan puas dengan perubahan serta perbaikan yang kita lakukan. Walaupun ada pula orang yang mengumumkan resolusi yang dibuatnya kepada orang lain misal kepada teman sekantor atau kepada anggota keluarganya. Tentu ini sah-sah saja.

Resolusi yang targetnya membutuhkan waktu untuk merealisasikannya umumnya akan lebih sulit dicapai dibanding dengan yang ukuran waktunya lebih pendek. Misal kita berpikiran bisa mengurangi beberapa kilogram berat badan dalam sebulan. Padahal metabolisme tubuh kita butuh waktu untuk adaptasi dan tidak begitu saja dapat dengan cepat menyesuaikan. Akhirnya diet gagal dan pola makan kita kembali seperti semula. Terlalu tingginya harapan mempunyai potensi gagal lebih tinggi. Ketidapkahaman kita akan proses dan tahap-tahapnya, atau kurang spesifik dan sulit diukur progresnya, membuat kita tidak tahu posisi perubahan yang kita lakukan telah

---

**Resolusi adalah komunikasi dengan diri sendiri, berdialog secara internal. Kita menjawab pertanyaan diri sendiri, misalnya mengapa kita harus berhenti merokok atau mengapa kita ingin aktif berolah raga? Apa untungnya buat kita dan senangkah kita melakukan proses perubahan ini? Kita juga perlu menjawab pertanyaan siapa yang mendukung atau sebaliknya menghambat program kita? Mengapa? Bagaimana proses menghentikan kebiasaan-kebiasaan buruk kita? Komunikasi dan dialog internal inilah yang perlu kita perkuat sehingga kita bisa melihat dengan jelas tujuan resolusi kita, menjadi yakin dan puas dengan perubahan serta perbaikan yang kita lakukan.**

---

sampai sejauh mana. Dalam situasi seperti itu yang mudah muncul kembali adalah kebiasaan lama sebagai solusi. Sebaliknya, bila kita memahami proses, kita bisa merasa lebih memiliki daya karena kita tahu bagaimana melakukannya. Misalnya kita ingin berhenti dari kebiasaan buruk merokok. Kita perlu tahu pada kondisi kita bagaimana dorongan untuk menghisap rokok terasa sangat kuat. Juga pada situasi-situasi seperti apa godaan untuk menyalakan dan menikmati sebatang rokok sulit untuk dibendung. Yang terpenting adalah kita tahu menyikapinya dan bagaimana kita belajar memilih perilaku baru yang sesuai dengan resolusi kita. Kita perlu mengingat-ingat respons-respons apa yang efektif pernah kita lakukan yang sesuai dengan resolusi kita dan pelajari mana yang nyaman dan akan kita ulang. Langkah-langkah kecil dalam upaya perbaikan perlu kita hargai dan kita ingat. Kita juga perlu fokus pada perilaku baru dan pola pikir baru yang menyertai perubahan yang kita lakukan. Manfaatkan pula kemajuan teknologi seperti smart gadget untuk memonitor dan mencatat perubahan.

Awal tahun memang merupakan momen yang baik untuk melakukan refleksi atau evaluasi dan kemudian beresolusi walau upaya memperbaiki diri bisa dilakukan kapanpun tanpa menunggu tahun baru. Awal dan akhir tahun hanyalah sebuah tonggak dari perjalanan waktu. Begitu kita melewatinya, kehidupan terus berjalan. Perubahan dan perbaikan akan selalu terjadi. Lebih baik kita membangun pola pikir untuk melakukan perubahan setiap waktu. Namun resolusi yang disusun menjelang akhir tahun dan menyambut datangnya tahun baru dapat menjadi motivasi untuk memulai kehidupan kita yang lebih baik di masa mendatang. Ayo, kita beresolusi untuk menjadikan diri kita yang lebih baik di tahun 2017 mendatang.



# PETANI ADALAH MITRA, SAHABAT & KELUARGA

## NUROHIM, SP.

---

JUARA II PENYULUH PERTANIAN PNS  
TELADAN TINGKAT PROVINSI JAWA  
TENGAH TAHUN 2015

---

Menyatu dengan para petani, itulah kiat Nurohim dalam menjalankan profesinya sebagai penyuluh pertanian. Cara itu dianggapnya sangat jitu karena dekat dengan petani membuatnya lebih mudah dalam menularkan pengetahuan baru, terlebih untuk mengubah *mindset* dan perilaku petani binaannya.

**B**agi Nurohim kesuksesan seorang penyuluh pertanian adalah ketika para petani binaannya menjadi bertambah wawasan dan pengetahuan yang diikuti oleh perubahan mindset dan perilaku, khususnya dalam bidang pertanian. Yang semula masih menggunakan cara-cara tradisional dalam bertani berubah sudah menggunakan teknologi pertanian, yang tadinya belum terorganisir kini sudah ada kelembagaan sebagai wadah bagi para petani dalam berkegiatan. Perubahan-perubahan itu dirasakan benar manfaatnya bagi petani sehingga lambat laun mereka memperoleh peningkatan hasil produksi pertanian. Keberhasilan itulah yang mengantarkan Nurohim menjadi Juara I Penyuluh Pertanian PNS Teladan Tingkat Kabupaten Cilacap pada tahun 2011 dan meraih Juara II Penyuluh Pertanian PNS Teladan Tingkat Provinsi Jawa Tengah tahun 2015.

Mengawali karirnya sebagai penyuluh pertanian pada tahun 1983, kala itu masih sebagai tenaga honorer penyuluh pertanian pusat pada Bimas Kementerian Pertanian. Nurohim ditugaskan di Kecamatan Kesugihan yang terdiri dari 16 desa, merupakan wilayah yang sangat luas dan mayoritas masyarakatnya bermata pencaharian sebagai petani. Selama 4 (empat) tahun dia memberikan penyuluhan kepada para petani di desa binaan yang berbeda-beda di wilayah Kecamatan Kesugihan. Pada tahun 1987 alumnus SPP-SPMA Tarubudaya Ungaran tersebut dapat diangkat sebagai CPNS pada Dinas Pertanian Kabupaten Cilacap, masih sebagai penyuluh pertanian untuk wilayah Kecamatan Kesugihan.

Rasa syukur karena dapat diangkat sebagai CPNS, menumbuhkan tekad untuk lebih giat dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyuluh pertanian. Terlebih lagi Nurohim ditugaskan sebagai penyuluh pertanian dengan wilayah kerja 4 desa binaan, yaitu Desa Slarang, Kalisabuk, Planjan dan Kesugihan. Cakupan wilayah kerja yang tidak seluas pada saat dirinya masih menjadi tenaga honorer, memberikan semangat baru bagi dirinya untuk lebih focus dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat petani di wilayah kerjanya. Menurutnya, lahan pertanian di desa-desa binaannya baik yang berupa tanah sawah seluas 1.149 ha maupun tanah tegalan (luas 493 Ha) merupakan lahan pertanian yang sangat baik dan potensial untuk dikembangkan. Para petani juga sudah berpengalaman dalam menggarap lahan. Namun karena masih menggunakan cara-cara tradisonal, maka hasil yang didapatkan belum optimal. Selain tertinggal dalam hal teknologi, kurangnya pengetahuan petani tentang pola tanam dan cara pemupukan yang berimbang, keterbatasan permodalan untuk pengadaan bibit unggul dan pembelian pupuk, belum efektif dan efisiennya pemberantasan hama serta sulitnya melakukan pertemuan dengan para petani binaan, merupakan prioritas permasalahan yang perlu segera dicarikan solusinya. Untuk itu Nurohim mulai menyusun program unggulan agar cita-citanya meningkatkan kesejahteraan petani dapat terwujud.

Langkah pertamanya adalah membentuk kelompok tani (poktan) guna mengefektifkan kegiatan bimbingan penyuluhan, sekaligus sebagai wadah bagi para petani dalam melakukan berbagai upaya peningkatan

kegiatan bidang pertanian. Dari 4 desa, terbentuk 36 poktan dan untuk memudahkan komunikasi antar poktan dibentuk gapoktan (gabungan kelompok tani) di setiap desa. Memahami kesibukan para petani di siang hari maka pertemuannya dengan poktan dilakukan pada malam hari, saat mereka mengadakan kegiatan rutin *selapanan*. Suasana pertemuan yang santai dan tidak terasa formal itu dimanfaatkan Nurohim untuk mengenalkan teknologi pertanian dan pengetahuan bidang pertanian lainnya seperti tentang pola tanam dan cara pemupukan yang berimbang. Tidak ada kesan menggurui, suasana yang *rileks* sehingga situasi terasa lebih akrab seperti orang ngobrol biasa, itulah alasannya saat ditanya kenapa ia lebih menyukai penyuluhan dilakukan pada saat *selapanan*. Harus pandai-pandai memilih waktu yang tepat untuk memberikan pemahaman baru karena diharapkan teori atau pengetahuan yang disampaikan bisa diikuti dengan perubahan perilaku petani, imbuhnya kepada Media Aparatur. Penyuluhan secara teori pada malam hari kemudian ditindaklanjuti dengan kegiatan praktek di sawah atau lokasi tanam pada siang harinya.

Menurut Nurohim tidak mudah untuk mengubah kebiasaan petani yang telah berpuluh tahun dilakukan. Seperti saat dia mengenalkan *hand tractor* sebagai pengganti kegiatan mencangkul sawah dan *power theser* (suatu jenis alat perontok padi) untuk menggantikan *gepyokan* saat panen. Para petani sebagai orang desa yang masih sangat kental rasa kepeduliannya tidak langsung bisa menerima hal itu. Mereka memikirkan nasib tenaga pencangkul dan tukang *nderep/mbawon*, pasti akan menganggur jika digantikan oleh mesin. Itu artinya mengurangi pendapatan, padahal mereka juga membutuhkannya untuk menambah nafkah keluarga. Bahkan saat mesin *power theser* didatangkan, ada yang

---

**Rasa syukur karena dapat diangkat sebagai CPNS, menumbuhkan tekad untuk lebih giat dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyuluh pertanian. Terlebih lagi Nurohim ditugaskan sebagai penyuluh pertanian dengan wilayah kerja 4 desa binaan, yaitu Desa Slarang, Kalisabuk, Planjan dan Kesugihan. Cakupan wilayah kerja yang tidak seluas pada saat dirinya masih menjadi tenaga honorer, memberikan semangat baru bagi dirinya untuk lebih focus dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat petani di wilayah kerjanya.**

---

## Profil



## BIODATA

**Nama** : H. NUROHIM, SP.  
**Tempat Tanggal Lahir** : Cilacap, 18 Agustus 1964.  
**NIP** : 19640818 198709 1 001  
**Pangkat/Gol. Ruang** : Penata Tk. I (III/d)  
**SKPD** : BP2KP Kabupaten Cilacap  
**Jabatan** : Penyuluh Pertanian Madya,  
Balai Penyuluhan Kecamatan Kesugihan  
**Alamat Rumah** : Jl. Raya Slarang No.6 RT 01 RW 01  
Ds. Slarang Kec. Kesugihan

### KELUARGA

**Nama Istri** : Hj. Satingah Widi Astuti  
**Anak** : 1. Suryo Ilham Muatno  
2. Lulu Kusumawati, Apt.  
3. Cahyo Musyafani, S.Si.  
4. Wiwit Faridatun Nida  
5. Ghina Ilmia Dhini  
6. Mulki Azka Rosyidi

### RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MIN Pahonjean, lulus tahun 1976.
2. SMP Negeri 2 Majenang, lulus tahun 1980.
3. SPP-SPMA Tarubudaya Ungaran, lulus tahun 1983
4. UT-UPBJJ Purwokerto jurusan Penyuluhan Pertanian, lulus tahun 2002
5. Institut Pertanian Yogyakarta jurusan Agronomi, lulus tahun 2004

### RIWAYAT PEKERJAAN

1. Tahun 1983 : Tenaga honorer penyuluh pertanian;
2. Tahun 1987 : Diangkat menjadi CPNS sebagai Penyuluh Pertanian ditempatkan di Kecamatan Kesugihan.

### PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH

1. Juara I Penyuluh Pertanian PNS Teladan Tingkat Kabupaten Cilacap, tahun 2011;
2. Juara II Penyuluh Pertanian PNS Teladan Tingkat Provinsi Jawa Tengah, tahun 2015

merusaknya sebelum mesin itu digunakan sebagai bentuk “protes” atas digantikannya tenaga manusia oleh mesin. Menghadapi hal seperti itu, dengan sabar Nurohim menjelaskan kepada petani keuntungan jika menggunakan mekanisasi, seperti pola tanam akan lebih tepat waktu sesuai dengan ketersediaan air sehingga panen juga akan tepat waktu. Dengan *power theser* panen padi tidak memakan waktu yang lama karena andaikata hanya mengandalkan tenaga manusia saat panen, bisa saja produksi yang sudah di depan mata menjadi rusak karena telat dipanen. Walaupun memakai mekanisasi tenaga manusia masih tetap dibutuhkan untuk menjalankan mesin. Dengan penjelasan dan pendampingan yang terus menerus akhirnya lama kelamaan para petani bisa menerima mekanisasi sampai saat ini.

Upaya yang dilakukan Nurohim dalam mengatasi keterbatasan permodalan untuk pengadaan bibit unggul, pembelian pupuk dan peningkatan produksi pertanian adalah mengusulkan gapoktan binaanya melalui Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Cilacap untuk mendapatkan bantuan dana Program Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP). PUAP merupakan bantuan dana hibah dari Kementerian Pertanian sebesar Rp. 100 juta bagi tiap gapoktan. Dana ini diberikan hanya satu kali kepada gapoktan yang memenuhi persyaratan antara lain kepada gapoktan yang memenuhi persyaratan antara lain kepengurusan lengkap, tertib administrasi, terlaksananya pertemuan rutin anggota dan bisa menjembatani petani anggotanya dengan pihak lain dalam hal pemasaran, sarana produksi dan pihak lain yang tidak mengikat. Setelah dilakukan verifikasi oleh Kementerian Pertanian,



**UPAYA KHUSUS SWASEMBADA DENGAN PENDAMPINGAN TNI**

**PENGAMATAN HAMA UMUR 42 HARI SETELAH TANAM**

keempat gapoktan pada 4 desa binaannya dinyatakan memenuhi syarat dan layak diberi dana hibah PUAP yaitu gapoktan Lestari Desa Slarang dan gapoktan Lestari Jaya Desa Planjan (PUAP tahun 2008), gapoktan Margo Dadi Maju Desa Kesugihan Kidul (PUAP tahun 2009) dan gapoktan Tani Makmur Desa Kalisabuk (PUAP tahun 2010). Disamping untuk simpan pinjam dana PUAP digunakan untuk memperkuat keuangan kelompok dan petani yang belum bisa mengakses dana perbankan umum. Kini dana PUAP sedang ia upayakan menjadi LKM di pedesaan untuk memperkuat keuangan petani. Selain dana PUAP, pada tahun 2013 gapoktan Margo Dadi Maju Desa Kesugihan Kidul berhasil mendapatkan bantuan dana LDPM (Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat) dari Badan Ketahanan Pangan (BKP) Provinsi Jawa Tengah. Awalnya dana ini diterima sebesar Rp. 150 juta kemudian mendapatkan tambahan sebesar Rp. 75 juta. Dengan pendampingannya dana LDPM digunakan untuk cadangan pangan berupa 5 ton gabah yang dipinjamkan ke petani Desa Kesugihan Kidul sewaktu paceklik, dan untuk distribusi pangan.

Sebagai penyuluh Nurohim tidak melulu berperan sebagai orang yang menularkan pengetahuan baru kepada para petani, tetapi ia juga menggali dan menerima ide-ide baru dari petani binaannya. Seperti pada tahun 2010 yang lalu saat pemerintah menetapkan kebijakan menarik subsidi minyak tanah yang mengakibatkan harga minyak tanah menjadi mahal dan minyak tanah menjadi barang langka. Hal itu menyebabkan biaya pemberantasan hama tikus menjadi mahal mengingat para petani dalam mengendalikan hama tikus dengan sistem gropyokan menggunakan emposan pabrikan berbahan bakar minyak tanah. Ketika dilakukan musyawarah dengan kelompok tani Tirtowungu 2 Desa Kalisabuk untuk mengatasi hal tersebut, muncul ide dari petani untuk membuat emposan berbahan bakar LPG. Pertimbangannya LPG mudah didapat dan harganya lebih murah. Dengan menggunakan alat perbengkelan yang dimiliki, Nurohim bersama-sama petani membuat modifikasi alat emposan pembasmi hama tikus berbahan bakar LPG. Ternyata emposan berbahan bakar LBG tersebut terbukti lebih efektif dalam pengendalian hama tikus. Akhirnya para petani binaannya memakai emposan produksi poktan Tirtowungu 2 Desa Kalisabuk. Saat ini alat tersebut juga digunakan oleh petani lain di wilayah Kabupaten Cilacap bahkan sampai luar kota. Yang menggembirakan sekarang disamping bertani, para petani poktan Tirtowungu II juga memproduksi emposan pembasmi hama tikus berbahan bakar LPG guna memenuhi permintaan dari daerah lain yang terus mengalir. Nurohim sangat bersyukur, para petani bisa mendapatkan tambahan

penghasilan dari luar bidang pertanian.

Upaya lainnya untuk meningkatkan pendapatan petani adalah mengajarkan dan mengajak petani untuk menerapkan teknologi pertanian unggulan yang sesuai spesifik lokasi. Sebagai contoh :

- Pada pola tanam sawah tadah hujan, setelah panen padi-padi lahan sawah ditanami kacang hijau. Pemilihan komoditas ini dengan pertimbangan jika ditanami kacang kedelai kurang bagus. Dari tahun 2015 lahan sawah tadah hujan yang ditanami kacang hijau seluas 65 hektar. Hasil produksinya mencapai 1.200 kg tiap ha dengan harga jual Rp. 12.000 per kg sehingga petani mendapatkan tambahan penghasilan Rp. 14 juta dikurangi biaya produksi.
- Pada lahan sawah irigasi, program unggulannya berupa penerapan pola tanam padi dengan sistem *jajar legowo* (sistem JARWO) 2 atau 4 (padi-padi-palawija). Pola tanam dengan sistem tanam *jajar legowo* : 2-2-0-2-2-0 ini dimaksudkan agar ada turbulensi udara sehingga bisa masuk sampai ke akar dan tanaman tepi menjadi besar. Komoditas tanaman padi sebagai tanaman pokoknya dengan masa tanam dua kali per tahun menggunakan varietas unggul, penerapan teknologi dan pemupukan berimbang, kemudian ditanami komoditas lainnya sebagai tanaman pendukung dengan masa tanam satu kali per tanam. Pemilihan tanaman pendukung disesuaikan dengan kondisi tanah pada desa binaannya yang sebagian merupakan tanah kering, seperti kedelai, kacang hijau, jagung dan ketela pohon. Dari penerapan pola tanam *jajar legowo* tersebut hasil produksi penanaman komoditas pendukung khususnya ketela pohon, hasil produksi mencapai 27 ton/ha. Petani memperoleh keuntungan dengan menjadi pemasok untuk kebutuhan *home industry* pembuatan *criping* dan *lanting*.

Pada tahun 2010 sistem *jajar legowo* 2 atau 4, baru 15% atau sekitar 172 ha dari luasan 1.149 ha dan kini di tahun 2016 sudah mencapai 45% atau seluas 517 ha. Dengan sistem tanam JARWO ada tambahan hasil produksi minimal 1 sampai 1,5 ton per ha. Jika harga Gabah Kering Giling (GKG) harga jual Rp.5.000,- berarti ada penambahan pendapatan 5 juta sampai 7 juta tiap ha, sehingga nantinya untuk lahan sawah seluas 517 ha diharapkan ada pendapatan tambahan petani total sebesar 2,6 milyar sampai 3,8 miliar.

Selain menerapkan teknologi unggulan yang sesuai dengan spesifik lokasi, Nurohim mengajarkan teknologi pemupukan berimbang yang sesuai spesifik lokasi. Ketika

## Profil

teknologi pertanian tersebut diterapkan, hasilnya sangat menggembirakan karena dengan pemupukan berimbang ini produksi padi di desa binannya yaitu pada lahan panen dari sawah seluas 1.149 ha terus meningkat dan mencapai surplus beras dari tahun ke tahun. Pada tahun 2012 produksi rata-rata mencapai 4,9 ton Gabah Kering Panen (GKP), tahun 2013 mencapai 5,7 ton GKP, tahun 2014 mencapai 6,3 ton GKP dan tahun 2015 mencapai 7,2 ton GKP.

Tidak hanya menerapkan program saja, Nurohim juga melakukan kajian untuk mengetahui efisiensi dan efektivitas program unggulannya tersebut. Ia bekerja sama dengan Sekolah Tinggi Penyuluh Pertanian (STPP) Magelang melakukan kajian terhadap penerapan teknologi unggulan sistem tanam JARWO. Pada panen bulan April 2015 yang merupakan produksi padi hasil dari penerapan teknologi pemupukan berimbang dan sistem tanam JARWO diperoleh hasil bahwa produksi tanam padi sistem JARWO menghasilkan 9,2 ton GKP, sedangkan control tanam padi dengan pemupukan berimbang tanpa tanam sistem JARWO menghasilkan produksi padi sebanyak 7,7 ton GKP. Dengan demikian ada selisih hasil produksi padi dengan sistem tanam JARWO dan NON JARWO sebanyak 1,5 ton GKP. Berdasarkan hasil kajian tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa pola tanam dengan sistem JARWO memberikan hasil yang lebih baik. Dengan hasil kajian itu, bapak enam anak ini mengajak para petani untuk tetap menerapkan sistem tanam JARWO.

Berbekal ilmu yang didapatkan dari diklat dan pelatihan yang pernah diikutinya, Nurohim mengajarkan petani memanfaatkan lahan pekarangan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan keluarga petani. Seperti misalnya untuk menanam tanaman holtikultura yang dapat memenuhi pangsa pasar seperti pepaya, kacang panjang dan cabe atau untuk budidaya ternak seperti ikan lele, itik, ayam buras, kambing serta sapi. Tidak hanya itu saja, Nurohim juga mengajarkan kepada peternak sapi cara membuat pakan sapi menggunakan fermentasi jerami. Dengan teknologi fermentasi jerami ini petani bisa menghemat biaya produksi/pemeliharaan

ternak karena memanfaatkan limbah pertanian melalui cara pembuatan pakan yang relative murah, praktis dan hasilnya disukai ternak sapi. Ternak sapi yang mengkonsumsi jerami padi menghasilkan kotoran sapi (pupuk kandang) yang nantinya apabila dikelola secara baik akan menjadi pupuk organik yang bermanfaat optimal bagi tanaman.

Kiat unggul lainnya dalam meningkatkan kesejahteraan petani adalah menjadikan para petani binaannya sebagai mitra, sahabat bahkan dianggap sebagai keluarganya. Dengan penanaman nilai itu dalam dirinya menjadikan Nurohim selalu berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Karena baginya jika petani rugi atau gagal panen, Nurohim ikut merasakan kesedihannya. Apabila para petani sukses, pendapatannya meningkat sehingga kesejahteraan keluarga petani terwujud, Nurohim merasa marem dan ikut ayem.

Upaya selanjutnya untuk mengembangkan poktan binaannya adalah mengklasifikasikan poktan-poktan tersebut ke dalam kelas-kelas sesuai dengan kemampuan dan potensinya. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah dalam mengukur perkembangan kelompok sehingga penyusunan program dan kegiatan penyuluhan lebih

---

**Kiat unggul lainnya dalam meningkatkan kesejahteraan petani adalah menjadikan para petani binaannya sebagai mitra, sahabat bahkan dianggap sebagai keluarganya. Dengan penanaman nilai itu dalam dirinya menjadikan Nurohim selalu berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Karena baginya jika petani rugi atau gagal panen, Nurohim ikut merasakan kesedihannya. Apabila para petani sukses, pendapatannya meningkat sehingga kesejahteraan keluarga petani terwujud, Nurohim merasa marem dan ikut ayem.**

---





**Berkat kegigihannya dalam membina, mendampingi dan meningkatkan pendapatan petani di wilayah kerjanya, pada tahun 2011 Nurohim terpilih menjadi Juara I Penyuluh Pertanian PNS Teladan Tingkat Kabupaten Cilacap.**

tepat. Dari 36 poktan binaanya tercatat 9 poktan masuk dalam kelas pemula, kelas lanjut sebanyak 17 poktan dan sebanyak 10 poktan masuk dalam kelas madya. Berdasarkan pengelompokan kelas poktan, Nurohim menyusun program penyuluhan dan kegiatan bagi poktan secara lebih spesifik sesuai lokasi poktan.

Berkat kegigihannya dalam membina, mendampingi dan meningkatkan pendapatan petani di wilayah kerjanya, pada tahun 2011 Nurohim terpilih menjadi Juara I Penyuluh Pertanian PNS Teladan Tingkat Kabupaten Cilacap. Atas prestasinya tersebut yang disertai berbagai kiprahnya dalam memajukan kelompok tani binaanya, pada awal tahun 2015 melalui berbagai seleksi baik di tingkat balai penyuluhan (BP) maupun tingkat kabupaten, Nurohim terpilih mewakili Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk mengikuti pemilihan Penyuluh Pertanian PNS Teladan tingkat Provinsi Jawa Tengah. Beberapa criteria penilaian dalam seleksi tersebut antara lain :

- penilaian kelembagaan petani (poktan dan gapoktan),
- kegiatan penyuluhan dalam hal ini pertemuan rutin dengan petani dan poktan,
- bimbingan teknologi, pelatihan, kunjungan penyuluh dan pelatihan oleh penyuluh kepada para petani dan poktan,
- penerapan metode penyuluhan,
- penyusunan materi penyuluhan untuk poktan,
- membimbing kelembagaan petani, poktan dan gapoktan,
- penyusunan : Identifikasi Potensi Wilayah (IPW), program wilayah binaan, rencana kerja tahunan penyuluh, materi penyuluhan,
- menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan petani,
- meningkatkan kelas kelompok tani,
- memfasilitasi terjalinnya kemitraan serta
- kegiatan pengembangan penyuluhan dan pengembangan profesi



Penilaian dilakukan melalui penilaian administrasi, *crosscheck* lapangan, wawancara dengan petani binaan, wawancara dengan tokoh agama dan tokoh masyarakat oleh tim juri bahwa kegiatan penyuluhan yang dilakukan memang benar-benar ada manfaatnya bagi petani dan kelompok tani. Dari kriteria penilaian yang telah ditetapkan, Nurohim terpilih sebagai Juara II Penyuluh Pertanian PNS Teladan Tingkat Provinsi Jawa Tengah tahun 2015.

Prestasi tersebut memang pantas didapatkannya karena Nurohim memang memiliki cara dan program unggulan yang manfaatnya benar-benar dapat dirasakan oleh para petani binaannya. Semua itu tak lepas dari karunia Allah SWT dan menurutnya keberhasilan yang diperoleh merupakan buah dari kerja kerasnya bersama para petani sebagai mitra kerja yang saling mendukung, sejalan dengan mottonya “kerja dengan hati ikhlas, kerja keras bisa mentas (sukses)”. Nurohim yakin jika pemupukan berimbang dan pola tanam sistem JARWO terus diterapkan maka targetnya di tahun 2018 hasil produksi rata-rata sebanyak 9 ton GKP tiap hektar akan tercapai.



# GELAR TRADISI MASYARAKAT PESISIR WUJUD KEPEDULIAN PELESTARIAN

**Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap didukung oleh Direktorat Jenderal Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI melalui Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan Tradisi menyelenggarakan Gelar Tradisi Masyarakat Pesisir Kabupaten Cilacap pada tanggal 2 - 8 Oktober 2016 dalam rangka melestarikan tradisi masyarakat pesisir dan mensukseskan Calendar of Event Pariwisata Cilacap 2016.**

Sejumlah kegiatan dilaksanakan dalam rangkaian Gelar Tradisi Masyarakat Pesisir, yaitu:

a. Lomba Layang-Layang

Permainan layang-layang merupakan salah satu permainan yang sangat digemari masyarakat Indonesia. Bagi masyarakat pesisir Cilacap, permainan layang-layang dilaksanakan di pantai dengan kondisi angin yang kencang. Guna melestarikan permainan rakyat ini, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap setiap tahun selalu menyelenggarakan Lomba Layang-layang di pesisir Cilacap. Lomba tingkat nasional yang merupakan event tahunan pariwisata Cilacap ini telah terdaftar hingga Kementerian Pariwisata RI.

Pada tahun 2016 lomba layang-layang dilaksanakan pada hari Minggu, 2 Oktober 2016



Oleh : Ida Farida, SE.

di Pantai Teluk Penyu. Kegiatan ini melombakan 4 jenis layangan yaitu Tradisional Sendaren, 2 Dimensi, 3 Dimensi dan Train. Sejumlah peserta yang berasal dari lokal Cilacap hingga luar daerah seperti Kebumen, Muntilan, Yogyakarta, Solo, Tulungagung, Ponorogo hingga Kalimantan Selatan berpartisipasi dalam lomba ini untuk memperebutkan Juara I, II, III, Harapan I, dan Harapan II serta hadiah trophy dan uang pembinaan. Sebanyak 86 layangan menghias langit Pantai Teluk Penyu, merupakan daya tarik tersendiri bagi para wisatawan dan masyarakat di sekitar pantai Teluk Penyu sehingga kunjungan wisata pada hari itu meningkat cukup signifikan. Pelayang Cilacap mendominasi juara di kategori Tradisional sendaren dan 3 Dimensi. Sementara itu pelayang asal Muntilan Kabupaten Magelang memenangi kategori 2 Dimensi. Sedangkan Kategori Train dimenangkan oleh

pelayang asal Tulungagung Jawa Timur.

- b. **Pertandingan Bola Voli Pantai Pelajar dan Nelayan**  
Bertempat di lapangan bola voli yang terdapat di Area 70 Pantai Teluk Penyu, pada hari Selasa, 4 Oktober 2016 dilaksanakan lomba bola voli pantai antar pelajar SMA se-eks Kotip Cilacap dan antar nelayan pesisir pantai Cilacap. Peserta masing-masing kategori pada lomba voli pantai diikuti oleh 16 Tim. Kedua kategori peserta memperebutkan Juara I, II, III, dan IV serta hadiah trophy dan Uang pembinaan. Lomba ini berlangsung cukup meriah hingga sore hari, sedangkan babak final dilaksanakan pada hari Kamis 6 Oktober 2016.
- c. **Seminar**  
Seminar dengan tema “Tradisi Pesisir sebagai Penunjang Poros Maritim” dilaksanakan di Gedung Graha Pemuda Bercahaya pada Rabu, 5 Oktober 2016 dibuka oleh Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji. Seminar yang dilaksanakan dalam rangkaian pekan Gelar Tradisi Masyarakat pesisir ini diikuti oleh lebih dari 100 peserta yang terdiri dari unsur SKPD, HNSI, masyarakat nelayan, Budayawan, Akademisi, Media massa, Pelajar dan Mahasiswa, serta beberapa organisasi seperti PHRI, HPI, dan Duta Wisata.  
Pembicara dalam seminar tersebut berasal dari unsur akademisi yaitu Dosen Fakultas Ilmu Budaya UGM dan Dosen Fakultas Ilmu Sosial UI, serta unsur praktisi dan pemerintahan yaitu Kepala DKP2SKSA dan Kepala Disparbud Kabupaten Cilacap.  
Dalam seminar yang berlangsung hingga sore hari tersebut terjadi diskusi dan tanya jawab seputar tradisi pesisir dan pelstariannya. Berbagai pihak terutama dari unsur nelayan serta Majelis Luhur Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa Indonesia (MLKI) Cilacap sangat mengharapkan agar pelestarian budaya dan tradisi pesisir tidak hanya sebagai wacana dan seremonial saja tapi dapat sebagai penunjang poros maritim Indonesia.
- d. **Bazar Budaya Pesisir**  
Kegiatan Bazar dilaksanakan selama 2 hari pada tanggal 6-7 Oktober 2016 bertempat di pelataran parkir THR Teluk Penyu. Menampilkan produk makanan olahan hasil laut, kerajinan hasil laut, dan batik peisir, bazar ini diramaikan oleh anggota Forum UMKM Kabupaten Cilacap.
- e. **Lomba Dayung Perahu Kathir**  
Lomba Dayung Perahu Kathir adalah lomba dayung perahu yang diikuti oleh nelayan Cilacap menggunakan perahu kathiir yaitu perahu yang memiliki 2 sayap penyeimbang di kanan dan kirinya. Perahu tersebut biasa digunakan oleh nelayan untuk mencari ikan atau digunakan sebagai perahu wisata. Lomba ini diikuti oleh 16 tim dengan jumlah peronil tiap tim 3 orang.  
Lomba yang memperebutkan memperebutkan Juara I, II, III, dan IV serta hadiah trophy dan Uang pembinaan ini berlangsung sangat meriah karena masing-masing peserta atau tim ingin menunjukkan siapa yang paling kuat, cepat dan berpengalaman dalam mengayuh perahu.
- f. **Ziarah ke Karang Bandung**  
Di hari Kamis pagi (Kamis Wage) tanggal 6 Oktober

## Otonomi Daerah

2016 dilaksanakan Ziarah Nelayan ke Pantai Karang Bandung Pulau Nusakambangan. Di Karang Bandung para peziarah menuju Pulau Majeti yang konon menurut mitosnya merupakan tempat tumbuhnya bunga Wijayakusuma, dan kemudia meletakkan sesaji di atas batu dan berdoa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Kegiatan ini selalu dilaksanakan 1 hari sebelum prosesi sedekah laut dan merupakan rangkaian yang tak terpisahkan dari prosesi Sedekah Laut Cilacap.

g. Lomba Penjor

Lomba penjor merupakan lomba membuat hiasan umbul-umbul janur. Dilaksanakan pada Kamis sore tanggal 6 Oktober 2016 dan diikuti oleh warga Cilacap. Sebanyak 20 penjor yang dilombakan dipasang di jalan tengah alun-alun Cilacap sebagai hiasan jalur prosesi sedekah laut untuk esok hari. Peserta lomba ini memperebutkan Juara I, II, dan III dan hadiah uang pembinaan.

h. Malam Tirakatan

Sebagai kelanjutan rangkaian sedekah laut, setelah pada pagi harinya melaksanakan ziarah ke Karang Bandung, para nelayan bersama dengan masyarakat Cilacap dari berbagai kalangan mengikuti malam tirakatan di pendopo Wijayakusuma Sakti Cilacap. Acara berupa doa bersama, potong tumpeng dilanjutkan makan bersama dengan hiburan *uyon-uyon* (karawitan) dan macapatan (nembang macapat).

i. Lomba Desain Batik

Lomba ini dilaksanakan pada Jumat, 7 Oktober 2016 pagi hari bersamaan dengan prosesi upacara Sedekah laut di Pendopo Wijayakusuma Sakti. Bertempat di area Bazar dan diikuti oleh sejumlah siswa SD di Kota Cilacap. Desain batik yang dilombakan adalah desain dengan motif khas Cilacap atau motif pesisiran sesuai dengan tema kegiatan.

j. Pentas Kesenian Ebeg dan Calung

Bertempat di Teluk Penyu Cilacap selama menunggu kedatangan arak-arakan pembawa jolen dari pendopo

menuju Pantai Teluk Penyu, digelar kesenian Calung dan Ebeg sebagai bentuk hiburan bagi masyarakat pesisir yang sedang melaksanakan hajad besar yaitu Sedekah Laut.

k. Prosesi Sedekah Laut

Prosesi Sedekah Laut diawali dengan upacara pemberangkatan Arak-arakan Jolen Tunggul dan 9 Jolen dari Kelompok Nelayan Cilacap dari Pendopo Wijayakusuma Sakti menuju Pantai Teluk Penyu Cilacap. Arak-arakan jolen dikawal oleh prajurit-prajurit pembawa panji-panji dan diikuti oleh rombongan Bupati Cilacap, Wakil Bupati Cilacap, Forkopimda, Direktur Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa Kemendikbud RI, serta tamu undangan lainnya.

Setiba di Pantai Teluk Penyu dilaksanakan prosesi *Srah Tinampi*, yaitu penyerahan jolen dari pimpinan arak-arakan pembawa jolen yang disebut Tumenggung Duta Pangarsa kepada Sesepeuh Nelayan Pandanarang untuk dibawa ke laut selatan dan dilarung. Setelah Jolen dinaikkan ke perahu-perahu yang telah disediakan kemudia menuju ke selatan pulau Nusakambangan untuk dilarung di Laut Kidul (laut Selatan).

l. Pagelaran Ebeg dan Wayang Kulit

Sebagai puncak kegiatan Gelar Tradisi Masyarakat Pesisir, pada Jumat 7 Oktober 2016 setelah acara prosesi Larung Sesaji selesai, diselenggarakan Pagelaran Ebeg (Kuda Kepang) di halaman Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Pada malam harinya di TPI Pandanarang Teluk Penyu digelar Pentas Wayang Kulit semalam suntuk.

Diselenggarakannya kegiatan-kegiatan tersebut merupakan bentuk kepedulian Ditjen Kebudayaan Kemendikbud RI dan Pemerintah Kabupaten Cilacap terhadap pelestarian tradisi pesisir di Cilacap khususnya dan di Indonesia pada umumnya. Diharapkan bahwa kegiatan serupa akan berlangsung terus dengan kemas dan acara yang lebih baik dan meriah.



# TEST ASSESSMENT BAGI JPT PRATAMA

## LANGKAH AWAL MENGGISI JPT PADA OPD BARU

Cilacap - Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa dengan ditetapkannya PP Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah membawa beberapa konsekuensi, diantaranya adalah pembentukan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) baru di daerah kabupaten/kota. Menindaklanjuti hal itu, ditetapkan Perda Kabupaten Cilacap Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap. Dalam Perda tersebut telah diatur susunan organisasi perangkat daerah yang baru pada Pemerintah Kabupaten Cilacap. Sehubungan dengan hal itu, Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah sudah memulai langkah-langkah dalam rangka pengisian kotak-kotak jabatan pada OPD baru guna memenuhi amanat PP No.18 Tahun 2016 yang antara lain menyebutkan bahwa pengisian pejabat struktural pada perangkat daerah baru dilaksanakan paling lambat 6 (enam) bulan sejak diundangkannya PP tersebut (berarti jatuh pada bulan Desember 2016). Salah satunya adalah dengan melaksanakan *assessment* bagi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Kegiatan *assessment* ini merupakan uji kompetensi bagi JPT Pratama yang nantinya bakal mengisi kotak Jabatan Tinggi Pratama. Uji kompetensi bagi JPT Pratama dilaksanakan sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam pasal 118 UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN disebutkan bahwa berdasarkan hasil uji kompetensi pejabat pimpinan tinggi dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian hasil uji kompetensi dengan metode *assessment* akan digunakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam pengangkatan/penunjukan dan penempatan JPT Pratama (dulu eselon II) yang memenuhi syarat kompetensi jabatan yang diperlukan bagi jabatan tersebut.

*Assessment* bagi JPT Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap pada tahun 2016 ini dilaksanakan sebanyak 2 (kali). Yang pertama yaitu pada bulan Juni 2016 yang lalu dengan peserta sebanyak 14 (empat belas) orang pejabat struktural eselon II. *Assessment* dilaksanakan selama 2 (dua) hari yaitu pada tanggal 22 dan 23 Juni 2016 bertempat di Aula BKD Kabupaten Cilacap. Sedangkan kegiatan *assessment* yang kedua dilaksanakan pada bulan Nopember 2016 selama 3 (tiga) hari yaitu pada hari Kamis-Jumat tanggal 17-18 Nopember 2016 dan hari Selasa tanggal 23 Nopember 2016 bertempat di Aula BKD Kabupaten Cilacap. Adapun peserta *assessment* yang kedua sebanyak 20 (dua puluh) orang pejabat struktural eselon II yang belum mengikuti kegiatan *assessment* sebelumnya.

Uji kompetensi bagi JPT Pratama dilaksanakan oleh Panitia Seleksi (Pansel) dibantu oleh Asesor. Tim Pansel sebanyak 5 (lima) orang terdiri dari 3 (tiga) orang akademisi yang berasal dari Universitas Jenderal Soedirman (UNSOED) Purwokerto dan 2 (dua) orang dari birokrat (Asisten Administrasi Umum dan Kepala BKD Kabupaten Cilacap). Sedangkan untuk tim asesor berjumlah 3 (tiga) orang, ketiganya merupakan Psikolog dari Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP). Materi yang diujikan dalam *assessment* bagi JPT Pratama terdiri dari kompetensi manajerial dan kompetensi bidang. Untuk kompetensi manajerial para peserta diuji oleh tim asesor dalam bentuk tes tertulis dan wawancara, sedangkan kompetensi bidang diujikan melalui wawancara oleh Pansel.

Menjadi harapan kita bersama, bahwa hasil dari *assessment* ini nantinya dapat digunakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai bahan pertimbangan untuk mengisi kotak jabatan JPT Pratama pada SOPD baru, agar pengisian jabatan pada SOPD baru nantinya benar-benar terpilih orang yang tepat. *The right man on the right place*. Semoga. (yyn)



# LOMBA PENGUCAPAN



PEMBUKAAN UUD 1945 DAN PANCAPRASETYA KORPRI  
DALAM RANGKA PERINGATAN HUT KE-45 KORPRI TAHUN 2016  
TINGKAT KABUPATEN CILACAP

Cilacap, 17 November 2016



## PERAYAAN HUT KORPRI KE-45 KAB. CILACAP

**C**ilacap - “BERSAMA KORPRI MENEGUHKAN NETRALITAS DAN MENINGKATKAN PROFESIONALISME APARATUR SIPIL NEGARA” merupakan tema pada Hari Ulang Tahun ke-45 Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri) yang jatuh pada tanggal 29 November 2016, perayaan dilaksanakan secara sederhana dan meriah dengan mengutamakan semangat kebersamaan dan kekeluargaan.

Dengan Peringatan HUT ke-45 KORPRI diharapkan agar dapat Memantapkan fungsi organisasi KORPRI sebagai perekat persatuan bangsa. Memantapkan netralitas seluruh anggota, terutama menghadapi pemilukada serentak. Meningkatkan profesionalitas seluruh PNS. Mengajak anggota KORPRI di seluruh Indonesia untuk meningkatkan kinerja terutama di bidang pelayanan publik. Meningkatkan kesehatan jasmani dan rohani, meningkatkan kepedulian social dan lingkungan dalam bentuk kegiatan olah raga, bhakti sosial, penghijauan, pembinaan mental/rohani.

Ragam kegiatan mewarnai HUT Korpri diantaranya pertandingan Olahraga Futsal, Tenis Lapangan Beregu putra, Tenis Meja beregu putra/putri, Bulu Tangkis beregu putra yang diikuti oleh KORPRI Unit Badan/Dinas/Instansi Vertikal/Kecamatan/BUMD se Kabupaten Cilacap, juga pertandingan Bola Voli Putra/Putri antar KORPRI Unit Kecamatan se Kabupaten Cilacap.

Selanjutnya bakal diikuti dengan kegiatan lainnya, Lomba Pidato Berbahasa Panginyongan yang diselenggarakan di Pendopo Wijaya Kusuma Cakri, sebanyak 17 peserta beraksi dengan Pidato panginyongan, keluar sebagai Juara pertama Karmiyah, S,Pd dari Kecamatan Cilacap Tengah dengan nilai 2.360, Juara Kedua Hasto Waluyo Kecamatan Adipala nilai 2.335, dan Siti Nur Faijah dari Kecamatan Nusawungu dengan nilai 2.310 meraih juara ke tiga.

Digelar pula lomba Pengucapan Pembukaan UUD 1945 dan Panca Prasetya KORPRI dilaksanakan pada Hari Kamis, 17 November 2016 Jam 08.00 WIB s/d Jam 12.00 WIB bertempat di Aula Gedung KORPRI Kabupaten Cilacap, peserta yang mengikuti sebanyak 35 orang. Peraih Juara I, EkoRiyadi, S.Pd. SD dari Kecamatan Wanareja, Juara II Supangat dari Kecamatan Karangpucung dan Yuliarsih, S.Pd dari Kecamatan Binangun meraih Juara ke III. Juga diselenggarakan Lomba Nyanyi Tunggal Jenis Keroncong bertempat di Gedung Dwijaloka Kabupaten Cilacap

Untuk mensosialisasikan keberadaan website Pemerintah Kabupaten Cilacap ([www.cilacapkab.go.id](http://www.cilacapkab.go.id)) serta untuk meningkatkan partisipasi dan kepedulian

anggota KORPRI dan BUMD Kabupaten Cilacap dalam menyikapi berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan pengembangan berbagai potensi yang ada di Kabupaten Cilacap bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat, diselenggarakan pula lomba penulisan artikel Ilmiah, dengan 5 (lima) tema pilihan:

1. Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mewujudkan paradigma baru KORPRI yang professional, Netral dan Sejahtera.
2. Optimalisasi gerakan siaga GADA (Gizi Buruk, Angka Kematian Ibu, Demam Berdarah dan AIDS)
3. Penerapan pendidikan karakter di lingkungan pendidikan.
4. Pengembangan produk unggulan UMKM di Kabupaten Cilacap.
5. Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Cilacap.

Puncak HUT Ke-45 KORPRI tahun 2016 dilaksanakan upacara secara serentak oleh segenap anggota KORPRI pada hari selasa 29 November 2016, dan untuk mengenang, menghormati dan menghargai jasa para pahlawaan, akan dilakukan ziarah ke Taman Makam Pahlawan Surengrono Cilacap.(Sunarto)

TO BERBAHASA PENGINYONGAN  
RANGKA HUT KE-45 KORPRI  
BUPATEN CILACAP TAHUN 2016  
Cilacap, 17 Nopember 2016





# NAIK PANGKAT UNTUK TINGKATKAN PRESTASI KERJA

**C**ilacap - Sumringah, tampak di wajah 100 orang yang menerima petikan Keputusan Kenaikan Pangkat TMT 01 Oktober 2016 di aula BKD Kabupaten Cilacap hari Rabu tanggal 29 September 2016. Penyerahan petikan Keputusan Kenaikan Pangkat ini merupakan perwakilan dari PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap yang diusulkan naik pangkat periode 1 Oktober 2016. Untuk penyerahan petikan Keputusan KP lainnya dilaksanakan di wilayah Kecamatan dan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, dimana jumlah PNS yang naik pangkat di SKPD Disdikpora memiliki jumlah terbanyak.

Dalam laporannya, Kepala BKD Kabupaten Cilacap Drs. Heroe Harjanto, M.M., menerangkan data pengusulan Kenaikan Pangkat sejumlah 681 usulan dengan rincian golongan I sebanyak 3 orang, golongan II sebanyak 30 orang, golongan III sebanyak 484 orang dan golongan IV sebanyak 164 orang. Adapun kendala yang dihadapi selalu terjadi berulang antara lain berkas dari SKPD kurang lengkap, kebanyakan tidak melampirkan SKP dan penilaiannya. Padahal SKP merupakan faktor penting yang akan menentukan seorang PNS bisa naik pangkat atau tidak. Untuk itu, diharapkan bagi PNS maupun petugas kepegawaian agar senantiasa memperhatikan kelengkapan persyaratan usulan KP sehingga proses dapat berjalan lancar dan tepat waktu.

Bupati Cilacap H. Tatto Suwanto Pamuji yang hadir didampingi para pejabat di Lingkungan pemerintah Kabupaten Cilacap menyampaikan selamat dan mengajak PNS untuk senantiasa bersyukur atas penghargaan terhadap prestasi kerja dan pengabdian sebagai PNS yang berujud Keputusan Kenaikan Pangkat tersebut. Selain bersyukur, hal ini diharapkan mampu menjadi pemacu semangat dalam meningkatkan kinerja, profesionalisme dan pengabdian dalam menjalankan tugas sehari-hari, terutama dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Lebih lanjut Bupati berpesan, agar Kenaikan Pangkat ini akan semakin memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Mengingat kedudukan aparatur pemerintah sebagai abdi negara dituntut bekerja secara profesional dalam mengemban tugas-tugas negara. Sebagai abdi masyarakat, aparatur pemerintah juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Terlebih, di era globalisasi seperti sekarang ini tuntutan pelayanan prima di semua aspek kehidupan menjadi hal utama, termasuk pelayanan yang diberikan oleh setiap aparatur pemerintah. Dalam kerangka inilah, maka sosok aparatur pemerintah yang diharapkan adalah aparatur pemerintah yang akuntabel, berkompeten, berintegritas dan profesional dalam melaksanakan tugas.

Masih dalam sambutannya, Bupati menyampaikan sesuai Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara mempunyai tiga tugas pokok yaitu tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembantuan tertentu. Selain itu, Undang Undang ASN menuntut pegawainya untuk profesional dan akuntabel yang memiliki keahlian, menjalankan tugas berlandaskan kode etik dan sesuai peraturan perundang-undangan. Salah satu faktor penting yaitu peningkatan keahlian PNS. Untuk itu, teruslah mengembangkan diri dalam hal pengetahuan dan ketrampilan. Hal ini penting, mengingat perkembangan dunia yang semakin dinamis menuntut birokrasi untuk kreatif dalam melaksanakan tugas. Perlu dipahami juga, bahwa aparatur pemerintah adalah agen pembangunan yang harus mampu menjadi motor penggerak dalam memajukan masyarakat. Kalau motor penggeraknya tidak profesional, maka daerahnya juga akan tertinggal dengan daerah lain. (Rna)



# SISTEM TMMK

## UJIAN DINAS TAHUN 2016

**S**emarang - Bertempat di Ruang Laboratorium Komputer Sub Bidang Dokumentasi BKD Provinsi Jawa Tengah, Kompleks Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah Jalan Setiabudi No. 201A Srandol Semarang, tanggal 8 November s.d 16 November, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui Bidang Pengembangan Pegawai, Sub Bidang Diklat dan Formasi Jabatan mengadakan Ujian Dinas Tahun 2016.

Yang berbeda dalam pelaksanaan Ujian Dinas kali ini adalah menggunakan sistem Tes Menggunakan Media Komputer (TMMK), tidak lagi menggunakan kertas LJK. Nilai ujian, peringkat dan status kelulusan bisa langsung dilihat oleh peserta setelah ujian dinas selesai. Pendamping peserta ujian juga bisa memantau proses ujian melalui layar monitor live score.

Ujian Dinas Tahun 2016 diikuti oleh 861 peserta dari seluruh Pemerintah Kab/Kota se-Jawa Tengah. Dilaksanakan selama 5 hari dimana setiap harinya terdiri dari 4 sesi.

Untuk jadwal Ujian Dinas Tingkat I Pemerintah Kabupaten Cilacap dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 9 November 2016 sesi pertama yang diikuti oleh 38 peserta. Sedangkan peserta Ujian Dinas Tingkat II sebanyak 1 peserta atas nama Edi Wibowo, SH dari Dinsosnakertrans, akan melaksanakan ujian pada hari Jumat tanggal 11 November 2016.

Nilai tertinggi hasil Ujian Dinas Tk. I dari Pemerintah Kabupaten Cilacap 90.80 dan untuk nilai terendah 44.30. Dari 38 orang yang mengikuti ujian, sebanyak 15 orang tidak lulus ujian.

Kendala teknis yang dihadapi oleh peserta ujian

dinas menggunakan sistem TMMK ini adalah beberapa peserta yang usianya sudah tidak lagi muda dan keseharian pekerjaannya tidak pernah menyentuh perangkat komputer seperti sopir, penjaga sekolah dan petugas kebersihan dirasa sangat kesulitan ketika harus mengerjakan soal menggunakan perangkat komputer tersebut. Mungkin ini yang menjadi penyebab banyaknya PNS yang tidak lulus dalam proses ujian dinas kali ini.

Nilai batas lulus bagi peserta ujian dinas adalah :

1. Ujian Dinas Tingkat I, nilai tertimbang (NT) minimal 65 dengan ketentuan bahwa :
  - Nilai presentasi (NP) Pancasila dan UUD 45 serendah-rendahnya 70
  - Nilai presentasi (np) lainnya serendah-rendahnya 40.
2. Ujian Dinas Tingkat II, nilai tertimbang (NT) minimal 65 dengan ketentuan bahwa :
  - Nilai presentasi (NP) Pancasila dan UUD 45 serendah-rendahnya 70
  - Nilai presentasi (np) lainnya serendah-rendahnya 40.

### PERSYARATAN PESERTA

Ujian Dinas Tingkat I: PNS yang memiliki pangkat Pengatur Tingkat I (II/d) sekurang-kurangnya 2 tahun pada 1 April 2017, kecuali bagi yang telah memiliki ijazah D-IV/S-1 atau sudah mengikuti Diklatpim IV atau sederajatnya.

Ujian Dinas Tingkat II: PNS yang memiliki pangkat Penata Tingkat I (III/d) dan menduduki Jabatan Eselon III, kecuali bagi yang telah memiliki ijazah S-2 atau sudah mengikuti Diklatpim III atau sederajatnya. (ipan)



## RAKOR KEPEGAWAIAN MENSIKAPI PERUBAHAN SOPD PASCA PP 18 TAHUN 2016

**S**emarang - Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah Indriani, S.Sos, MM. membuka Rakor Bidang Kepegawaian Tingkat Provinsi Jawa Tengah yang diselenggarakan oleh BKD Provinsi Jawa Tengah ada hari Senin tanggal 26 September 2017 di Aula BKD Provinsi Jawa Tengah.

Acara rakor dihadiri oleh perwakilan BKD Kab/Kota se Provinsi Jawa Tengah. BKD Kabupaten Cilacap diwakili oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap Bpk. Heroe Harjanto, MM.

Dalam sambutannya beliau menyampaikan tujuan diselenggarakan acara rakor ini adalah untuk menyamakan persepsi dalam mensikapi perubahan Struktur Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) Pasca PP 18 Tahun 2016.

Pelaksanaan Rakor Kepegawaian dipimpin langsung oleh kepala Badan Kepegawaia Daerah Provinsi Jawa Tengah Drs. Mohamad Arief Irwanto, M.Si.

Materi Rakor :

- a. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Pasca PP 18/2016.

Struktur Organisasi Perangkat Daerah BKD Provinsi Jawa Tengah terdiri dari Kepala BKD, Sekretariat, Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai, Bidang mutasi, Bidang pembinaan dan Kespeg dan Bidang Informasi Kepegawaian serta satu UPT yaitu UPT Assesment.

- b. Pengisian Jabatan Pasca Penataan OPD.

Surat MenPANRB tanggal 20 September 2016 No B/3116/M.PANRB/09/ 2016 perihal Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota terkait dengan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah :

Pejabat Pimpinan Tinggi yang dikukuhkan :

- JPT yang memiliki nomeklatur, tugas dan fungsi

yang masih sama atau yang nomenklaturnya berubah, namun tugas dan fungsinya tidak mengalami perubahan yang signifikan, maka pejabat tsb dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam jabatan tersebut.

- JPT yang mengalami perubahan karena dipecah ke dalam beberapa JPT lain, maka pejabat pimpinan tinggi sebelumnya yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam salah satu jabatan yang sesuai.
  - Untuk JPT yang digabung, maka salah satu pejabat pimpinan tinggi yang menduduki JPT yang paling sesuai kualifikasi dan kompetensinya dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam salah satu JPT dari hasil penggabungan
- c. P3D (Personil) alih status sebagai dampak pelaksanaan UU Nomor 23 Tahun 2014.

- Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Melalui Uji Kesesuaian (Job Fit).
- Bagi pejabat pimpinan tinggi yang tidak mendapatkan jabatan sebagai akibat adanya penggabungan, penurunan status kelembagaan (unit kerja) atau yang urusan dan kewenangannya beralih ke pemerintahan yang lebih tinggi, pejabat tersebut akan mengikuti job fit untuk mengisi JPT yang lowong.
- Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Melalui Seleksi Terbuka.
- Dalam hal setelah proses pengisian JPT melalui proses pengukuhan dan job fit masih terdapat JPT yang lowong maka pengisiannya dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif.

Dalam hal terdapat pejabat pimpinan tinggi yang tidak mendapatkan jabatan yang setara dengan jabatan pimpinan tinggi sebelumnya, yang bersangkutan dapat diangkat ke dalam jabatan administrator (atau jabatan fungsional sesuai peraturan perundangan. (ipan)

# Membangun *Sinergi* Pada Organisasi Baru

Oleh: Pranyata, SE

**P**roblem yang sering muncul dalam reorganisasi adalah kesulitan membangun sinergi. Apalagi kalau organisasi tersebut bukan organisasi baru, tetapi merupakan kumpulan dari pecahan organisasi, yang sering terjadi dalam organisasi ini adalah akan muncul friksi. Biasanya mereka akan berkelompok membentuk faksi berdasarkan unsur dari organisasi lama. Sehingga terasa ada tabir yang menghalangi dalam membangun sinergi.

Arti sinergi adalah kegiatan atau operasi gabungan. Menurut Deardorff dan Williams (2006) sinergi adalah sebuah proses dimana interaksi dari dua atau lebih agen atau kekuatan akan menghasilkan pengaruh gabungan yang lebih besar dibandingkan jumlah dari pengaruh mereka secara individual. Untuk menggambarkan betapa besar manfaat sinergi, Stephen R. Covey menjelaskan bahwa sinergi berarti keseluruhannya lebih besar dari pada jumlah bagian-bagiannya. Dilukiskan, kalau kompromi itu seperti  $1 + 1 = 1,5$ , tetapi kalau sinergi  $1 + 1$  dapat sama dengan 3 atau 8 atau 16, atau bahkan 1.600.

Misalnya dalam perusahaan otomotif, insinyur yang memimpin tim produksi bisa menghasilkan mobil yang bagus, namun agar mobil tersebut laku di pasaran, maka perlu tim pemasaran. Selanjutnya, agar konsumen tidak terbebani biaya yang besar, maka penjualan dilakukan dengan cara kredit. Agar likuiditas perusahaan terjaga perlu tim manajemen keuangan. Sinergi adalah kerjasama antara tim produksi, pemasaran dan keuangan yang saling mengisi, saling menerima dan saling mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Itulah sinergi antar tim yang membuat perusahaan sukses. Jika sinergi antar tim tidak terwujud, misalnya apabila ada satu tim tidak mau kerja, maka operasional perusahaan akan pincang dan dapat berujung kebangkrutan. Inilah gambaran tentang peran sinergi internal.

Organisasi juga perlu membangun sinergi eksternal, membangun kerjasama yang baik dengan mitra kerja. Perusahaan tersebut perlu membangun kerjasama dengan perusahaan yang menyuplai bahan baku maupun perusahaan penjual (*dealer*). Karena perusahaan mitra ini sangat menopang kesuksesan perusahaan.

Banyak orang tahu dan sadar akan manfaat dari sinergi, namun tak

---

**Pembentukan visi dan misi baru yang dibuat bersama antar unsur organisasi akan memudahkan dalam melebur tata nilai yang dibawa oleh masing-masing unsur untuk membangun keluarga baru dalam organisasi baru. Berhasil atau tidaknya dalam merealisasikan visi dan misi dimaksud tergantung komitmennya dari orang-orang yang ada dalam organisasi.**

---

menyadari ketika dalam dirinya muncul sikap egoisme yang dapat menggagalkan sinergi. Misalnya, ada orang atau sekelompok orang yang merasa memiliki masa kerja lama di bidang yang ia geluti, untuk itu ia merasa lebih berpengalaman. Karena perasaan yang superior tadi, maka pola pikirnya terpengaruh dan menganggap kalau cara dia bekerja selama ini adalah cara kerja yang baik dan sudah teruji. Perasaan superior ini akan semakin kokoh kalau pola pikir itu menghinggapi kelompok orang, dimana mereka yang berasal dari unit kerja yang sama sebelum terbentuk organisasi baru. Tak disadari kalau sikap kelompok itu telah mengganggu terwujudnya sinergi karena mempertahankan *status quo*.

Sikap ini tentu menyinggung orang atau kelompok lain, karena kelompok lain merasa dikalahkan dan harus mengikuti. Kalau mengikuti otomatis mereka dalam pengambilan keputusan dianggap sebagai orang yang inferior. Dengan demikian dalam organisasi ada perasaan orang superior dan orang inferior. Perasaan menjadi orang inferior umumnya tidak serta merta menerima apa adanya dari sistem lama yang menjadi arus utama kebijakan dalam



organisasi baru. Mereka akan mengkritik walaupun di 'belakang'. Inilah awal keretakan sinergi yang dibangun.

### Membangun Sinergi

Dari beberapa literatur, banyak cara mewujudkan sinergi dalam suatu organisasi. Pertama, membangun visi dan misi bersama. Ada kebersamaan dalam mewujudkan visi dan misi merupakan cara bijak agar semua pihak merasa ada keterlibatan dalam menentukan arah organisasi baru atau perubahan organisasi.

Menurut Rhenald Kasali, Ph.D dalam bukunya *Change*, setiap perubahan selalu membawa nilai-nilai baru. Nilai-nilai baru itu dapat dibawa oleh generasi baru yang masuk belakangan dalam sebuah organisasi, namun dapat juga dibentuk oleh keadaan (yang berasal dari luar organisasi) terhadap karyawan yang sudah lebih dulu berada dalam organisasi.

Pembentukan visi dan misi baru yang dibuat bersama antar unsur organisasi akan memudahkan dalam melebur tata nilai yang dibawa oleh masing-masing unsur untuk membangun keluarga baru dalam organisasi baru. Berhasil atau tidaknya dalam merealisasikan visi dan misi dimaksud tergantung komitmennya dari orang-orang yang ada dalam organisasi.

Kedua, melakukan mutasi acak. Visi dan misi baru belum tentu mampu meleburkan suasana faksi atau kelompok lama dan memperbaiki harapan kolektif pada organisasi baru. Kegagalan membangun nilai baru banyak terjadi karena unsur atau orang-orang dalam faksi lama masih bergabung dalam satu unit kerja pada organisasi baru. Mereka seolah mengental dan tak bisa larut dalam nilai baru.

Pimpinan *midle* biasanya akan memilih staf lamanya untuk tetap bergabung dengannya di organisasi baru. Alasannya, dahulu sudah terwujud tim kerja yang solid. Mungkin tujuan tersebut tidak salah. Orang yang sudah lama kerjasama berarti sudah saling mengenal dan saling mengetahui kemampuannya.

Namun pernyataan 'dahulu sudah terwujud tim yang solid' berkonotasi ingin mempertahankan *status quo*. Di balik pernyataan itu mengandung arti untuk mempertahankan budaya kerja lama, cara kerja lama dan kebiasaan yang lama. Tidak disadari langkah ini hanya akan membuat 'sekat kelompok' yang mewadahi orang-orang lama pada organisasi baru. Banyak kasus, kelompok ini akan sulit menerima perubahan pada organisasi baru.

Ada pepatah 'Bila ingin merubah kualitas buah, rubahlah dari akarnya'. Karena akar adalah pencari dan pemberi nutrisi pohon itu. Kalau ingin pohonnya subur agar buahnya lebat, akarnya perlu banyak diberi nutrisi. Dalam organisasi baru juga demikian, bergabungnya orang lama dalam satu unit kerja adalah akar permasalahan dalam melakukan sinergi. Agar mereka tak mengental dalam kelompok yang lama lagi setelah ada penggabungan dalam organisasi baru, perlu ada pertukaran staf dari masing-masing kelompok yang melebur dalam organisasi baru.

Mutasi pertukaran staf adalah solusi. Langkah ini pada awalnya memang akan muncul kecanggungan, namun setelah berjalannya waktu mereka akan saling menyesuaikan. Hal ini justru akan membentuk organisasi baru yang solid, karena pengelompokan model lama secara struktural telah dihancurkan dengan mutasi itu.

Ketiga, Komunikasi yang efektif. Kemampuan

intektual atau ketrampilan teknis seseorang yang tinggi belum tentu akan membawa kesuksesan kalau cara komunikasinya terhambat. Di depan sudah disampaikan bahwa kalau ada sinergi, maka  $1 + 1 = 8$ . Jadi kunci keberhasilan organisasi adalah sinergi, dan untuk dapat melakukan sinergi yang bagus adalah dengan komunikasi.

Dalam buku *Make Yourself A Leader* yang ditulis Prijosaksono, Aribowo, dan Ping Hartono (yang dikutip oleh Eko Jalu Santoso dalam bukunya *Good Ethos*, hal 185) disampaikan ada lima prinsip dalam berkomunikasi yang efektif yang disingkat sebagai REACH, yakni: *Respect, Empathy, Audible, Clarity, dan Humble*.

*Respect* artinya memiliki rasa hormat dan saling menghargai terhadap orang lain. Mewujudkan kesetaraan dalam tata pergaulan. Tidak ada pihak yang merasa lebih tinggi atau merasa direndahkan. Saling menghormati dalam kesetaraan akan membuat suasana batin yang lega, tidak ada perasaan rih. Situasi ini akan mendukung untuk mencurahkan ide yang menjadi pioner sinergi.

*Empathy* adalah kemampuan seseorang untuk menempatkan diri dan memahami pola pikir orang lain. Mendengar untuk mengerti bukan mendengar untuk menjawab, tetapi berusaha untuk mengerti.

*Audible* atau dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik. Artinya pesan-pesan yang disampaikan dapat diterima dengan jelas dan disampaikan dengan cara dan sikap yang dapat diterima oleh penerima pesan. Karena fungsi bicara kepada orang lain adalah memberi atau bahkan mengubah pengetahuan, mengubah orang untuk meningkatkan skill, mempengaruhi orang untuk meyakini apa yang ia sampaikan, atau mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu tindakan. Maka kemampuan bicara dalam berkomunikasi sangat menentukan sinergi yang akan dibangun.

*Clarity* adalah kejelasan dari pesan, sehingga tidak menimbulkan banyak interpretasi atau berbagai penafsiran yang berlainan. *Clarity* juga dapat diartikan sebagai keterbukaan dan transparansi, sehingga dapat menimbulkan rasa percaya atau *trust* dari orang lain. Penjelasan melalui lisan atau proposal, surat, paparan dan alat komunikasi lain merupakan sarana menyampaikan pesan. Pesan akan gagal sampai pada tujuan kalau alat yang digunakan '*mbulet*', tidak mencerahkan atau justru membingungkan.

*Humble* berarti rendah hati. Komunikasi yang efektif dibangun dari sikap rendah hati, yang erat kaitannya dengan rasa menghargai orang lain, sehingga dalam komunikasi dapat berjalan lancar. Dalam pengambilan keputusan biasanya ada usulan yang tidak disetujui, namun karena dikomunikasikan dengan menghargai pendapat yang tepat, sehingga tidak ada yang merasa tersinggung.

Keempat, Berfikir menang/menang. Stephen R. Covey menjelaskan bahwa paradigma menang/menang adalah kerangka pikir dan hati yang terus menerus mencari keuntungan bersama dalam semua interaksi manusia. Menang/menang berarti bahwa kesepakatan atau solusi akan membuat semua pihak merasa senang dengan keputusannya dan merasa terikat dengan rencana tindakannya. Menang/menang melihat kehidupan sebagai arena yang kooperatif, bukan kompetitif. Keberhasilan adalah keberhasilan bersama. Tidak bisa keberhasilan seseorang dengan mengorbankan atau menyingkirkan keberhasilan orang lain.



# STRATEGI MENAKLUKKAN KONFLIK

Oleh : Rina Mediaswati, M.PA.

**D**alam satu hari, seorang pegawai dalam suatu organisasi menghabiskan 8 hingga 10 jam atau bahkan lebih berada di kantor atau lingkungan kerja lainnya. Selama itu pula, ia berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain, baik dengan atasan, masyarakat maupun rekan kerja. Semakin banyak interaksi dan interelasi sosial dengan latar belakang dan pandangan manusia yang berbeda, tak ayal membuat kondisi organisasi menjadi kompleks. Beberapa urusan dalam organisasi seperti pembagian tugas, wewenang, status pegawai, jabatan, dan lain sebagainya merupakan sebagian contoh kompleksitas organisasi yang ada. Kompleksitas ini merupakan sumber potensial pencetus terjadinya konflik. Sebagian pegawai mungkin saja mengaku tak pernah mengalami konflik berarti dalam lingkungan kerjanya, mungkin ada, namun tak pernah sampai menjadi penghambat (*barrier*) yang mengganggu kinerjanya. Sebagian pegawai yang lain bisa jadi pernah mengalami konflik yang besar sehingga dampaknya bisa mengganggu produktifitas kerja di organisasi tersebut.

Apakah sebenarnya konflik? Seberapa penting hal tersebut harus di manage demi kelangsungan dan kesuksesan suatu organisasi. Apa saja yang harus dikelola dan apa jalan keluar yang tepat sehingga ada win win solution bagi setiap pihak yang berkonflik? Apakah ada aspek positif dari suatu konflik yang terjadi? Dari beberapa artikel dan bacaan serta teori banyak sekali kajian mengenai konflik.

## Manajemen Konflik

Beberapa ilmuwan mendefinisikan konflik dalam berbagai sudut pandang. Webster (2000) mendefinisikan

---

**Mengapa konflik harus dikelola? Konflik penting untuk dikelola dengan manajemen konflik karena berpengaruh bagi kelangsungan kerja organisasi. Setiap pemimpin organisasi dituntut menguasai manajemen konflik agar konflik yang muncul tidak merugikan bahkan dapat berdampak positif untuk meningkatkan mutu organisasi. Dalam mengelola konflik, pemimpin organisasi atau pihak yang ditunjuk untuk mengatasi konflik dapat melibatkan dan meminta bantuan pihak ketiga.**

---

konflik sebagai persaingan pertentangan antara pihak-pihak yang tidak cocok satu sama lain, atau keadaan perilaku yang bertentangan, atau perselisihan akibat kebutuhan, dorongan, keinginan, atau tuntutan yang bertentangan. Sedangkan Robbins (1996) mendefinisikan bahwa konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Kedua definisi tersebut senada dengan teori Luthans (1981) yang menyatakan

bahwa konflik adalah kondisi yang ditimbulkan oleh adanya kekuatan yang saling bertentangan. Kekuatan-kekuatan ini bersumber pada keinginan manusia. Dari beberapa definisi tersebut, konflik diartikan sebagai sebuah kondisi dinamis yang timbul dari adanya perbedaan.

Mengapa konflik harus dikelola? Konflik penting untuk dikelola dengan manajemen konflik karena berpengaruh bagi kelangsungan kerja organisasi. Setiap pemimpin organisasi dituntut menguasai manajemen konflik agar konflik yang muncul tidak merugikan bahkan dapat berdampak positif untuk meningkatkan mutu organisasi. Dalam mengelola konflik, pemimpin organisasi atau pihak yang ditunjuk untuk mengatasi konflik dapat melibatkan dan meminta bantuan pihak ketiga.

Dalam manajemen konflik ada beberapa langkah yang bisa diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam mengarahkan perselisihan ke arah tertentu berupa penyelesaian konflik dan menghasilkan ketenangan, hal positif, dan bermufakat. Manajemen konflik merupakan pendekatan yang berorientasi pada proses mengarahkan bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan serta interpretasi satu sama lain. Pihak ketiga juga dibutuhkan demi keputusan yang bersifat obyektif.

Konflik dapat terjadi secara alamiah. Dulu konflik dianggap gejala yang tidak wajar dan bersifat negatif. Ada pandangan bahwa semua konflik bersifat buruk. Namun dalam isu manajemen sekarang, konflik

lain : perbedaan karakter, persaingan kerja, perbedaan kepentingan kelompok, kepemimpinan dalam organisasi dan sebagainya. Konflik bisa timbul apabila ada perbedaan pendapat atau beda cara pandang antara kelompok interaksi, ada sikap saling mempertahankan diri yang mempunyai tujuan dan cara pandang berbeda dalam satu tujuan, sehingga bukan dalam posisi kerjasama, tapi dalam posisi oposisi. Apalagi dalam ranah birokrasi, dimana birokrasi merupakan organisasi yang rumit dan kompleks, yang terdiri dari kebijakan, hukum, sistem dan fungsi, akan banyak sekali konflik yang timbul baik yang sumbernya dari dalam atau luar birokrasi.

Konflik juga erat hubungannya dengan perasaan manusia, perasaan yang timbul seperti diremehkan, diabaikan, tidak dihargai, ditinggalkan, dan juga perasaan sebal merupakan potensi penyebab konflik yang besar. Pada awal konflik, perasaan-perasaan tersebut mungkin saja dapat dipendam, namun seiring berjalannya waktu, apabila sumber masalah terus-menerus terjadi maka akan terakumulasi menjadi kemarahan dan ketidakpuasan. Kondisi tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja, dan dapat menurunkan produktivitas kerja organisasi baik secara langsung atau tidak langsung. Kecenderungan terjadinya konflik juga dapat disebabkan oleh suatu perubahan secara tiba-tiba, antara lain : kemajuan teknologi baru, persaingan ketat, perbedaan kebudayaan dan sistem nilai, serta berbagai macam kepribadian individu.

Setiap konflik selalu berkaitan dengan ego. Entah ego pribadi atau ego kelompok. Konflik muncul di tempat kerja ketika terjadi benturan ego. Perbedaan karakter menjadi jalan lebar bagi eskalasi sebuah konflik, karena hambatan proses berkomunikasi. Konflik yang kecil dapat berkembang menjadi besar disebabkan batasan pekerjaan yang tidak jelas, hambatan komunikasi, time pressure, kebijakan yang tidak logis, pertikaian antar pribadi, perbedaan status, dan harapan yang tidak terwujud.

Ada dua hal besar dalam konflik dunia kerja, yaitu faktor manusia dan faktor organisasi. Sikap kaku, egois, fanatik. Otoriter dan temperamen adalah contoh sikap dan perilaku dari manusia yang menjadi penyebab konflik. Dari segi organisasi persaingan dalam menggunakan sumberdaya, perbedaan tujuan antar unit, kekaburan kebijakan dan aturan, serta hambatan komunikasi adalah penyebab konflik yang berasal dari organisasi. Contoh ilustrasi kasus :

- Masyarakat yang marah dengan pelayanan petugas yang tidak ramah atau tidak memberikan pelayanan memuaskan.
- Pegawai yang jengkel dan iri dengan sesama rekannya karena pergi sewaktu-waktu bukan untuk kepentingan dinas dan diberi beban kerja sedikit.
- Atasan yang marah karena pegawainya malas dan tidak disiplin.
- Pegawai yang mendapat kekerasan verbal oleh rekan kerjanya secara berkelompok.

Menurut Mulyasa (2002), pada umumnya konflik berlangsung dalam lima tahap, yaitu tahap potensial (munculnya perbedaan di antara individu, organisasi, dan lingkungan), tahap konflik terasakan (kondisi ketika

---

**Jika konflik yang ada bersifat destruktif, dampaknya adalah penurunan kinerja dan organisasi menjadi tidak nyaman, bahkan dimulai pada saat si pegawai akan berangkat kerja dari rumahnya. Perasaan malas berangkat dan malas bekerja pun melekat pada diri pegawai tersebut. Jika terjadi pada kelompok, dampaknya bisa berupa penolakan, resistensi terhadap perubahan, apatis, acuh tak acuh, bahkan mungkin muncul luapan emosi destruktif, berupa demonstrasi.**

---

dapat dianggap sebagai hal yang lumrah dan wajar terjadi, serta dapat berakibat negatif atau positif tergantung dari cara mengelolanya. Jika konflik dikelola, maka aspek yang merugikan dapat dihindari dan aspek yang menguntungkan dapat dikembangkan semaksimal mungkin.

### Faktor Penyebab Konflik

Alur informasi, komunikasi, pembuatan keputusan, dan pendelegasian wewenang merupakan kambing hitam penyebab konflik. Faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya konflik di tempat kerja, antara

perbedaan yang muncul dirasakan oleh individu, dan mereka mulai memikirkannya), pertentangan (ketika konflik berkembang menjadi perbedaan pendapat di antara individu atau kelompok yang saling bertentangan), konflik terbuka (tahapan ketika pertentangan berkembang menjadi permusuhan secara terbuka), dan akibat konflik (yaitu tahapan ketika konflik menimbulkan dampak terhadap kehidupan dan kinerja organisasi).

Adakah dampak positif dari konflik?

Selama ini manusia acap menganggap konflik merupakan sesuatu yang harus dihindari karena mengganggu kinerja mereka. Konflik dapat menghambat komunikasi, mengganggu kohesi (keeratan) hubungan, mengganggu kerjasama, mengganggu proses produksi, bahkan dapat menurunkan produksi, dan menumbuhkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Di sisi individu atau personil yang berkonflik, konflik dapat mengganggu konsentrasi, menimbulkan kecemasan, mangkir, menarik diri, frustrasi, dan apatisme. Namun di balik itu semua ternyata konflik juga bisa menjadi sumber energi dan kreativitas yang positif apabila dikelola dengan baik. Konflik dapat membantu setiap orang untuk saling memahami tentang perbedaan pekerjaan dan tanggungjawab mereka, konflik dapat memberikan saluran baru untuk komunikasi, konflik dapat menumbuhkan semangat baru, memberikan kesempatan untuk menyalurkan emosi, serta menghasikan distribusi sumber tenaga kerja yang lebih merata dalam organisasi.

Dampak positif lainnya yakni membuat organisasi tetap hidup dan harmonis, pihak yang berkonflik dapat melakukan adaptasi, sehingga dapat terjadi perubahan dan perbaikan dalam sistem dan prosedur, mekanisme, program, bahkan tujuan organisasi, memunculkan keputusan-keputusan yang bersifat inovatif serta memunculkan persepsi yang lebih kritis terhadap perbedaan pendapat.

Dari beberapa kasus konflik yang awalnya timbul dari perasaan manusia, konflik bisa jadi merupakan pemicu, teguran, sentilan bagi pihak penyebab konflik. Seperti alarm yang berbunyi membangunkan tidur semalaman, konflik dapat menyadarkan pegawai bahwa ia salah atau merugikan. Bisa saja layanan publik menjadi lebih baik karena ada laporan dan keluhan masyarakat, pegawai menjadi lebih disiplin, rekan kerja menjadi akrab dan lain sebagainya. Itu apabila konflik yang terjadi dikelola dengan positif.

Jika konflik yang ada bersifat destruktif, dampaknya adalah penurunan kinerja dan organisasi menjadi tidak nyaman, bahkan dimulai pada saat si pegawai akan berangkat kerja dari rumahnya. Perasaan malas berangkat dan malas bekerja pun melekat pada diri pegawai tersebut. Jika terjadi pada kelompok, dampaknya bisa berupa penolakan, resistensi terhadap perubahan, apatis, acuh tak acuh, bahkan mungkin muncul luapan emosi destruktif, berupa demonstrasi.

### Strategi Mengelola Konflik

Konflik perlu dikelola penanganannya agar tidak meluas dan berkepanjangan. Dalam teori Conflict Management Strategies Thomas dan Kilmann (dalam Wirawan, 2010) ada lima cara menangani konflik, yakni :

- **Accommodating (Mengakomodasi)**

*Saya kalah, Anda menang*

Pendekatan ini berdasar pada pemikiran bahwa bekerja menuju tujuan bersama lebih penting daripada memprioritaskan salah satu kepentingan, dan keyakinan bahwa trauma terhadap perbedaan dapat merusak hubungan. Upaya yang dilakukan adalah menenangkan orang lain dengan mengecilkan konflik dan melindungi hubungan antara pemangku kepentingan. Pendekatan ini digunakan apabila masalah tidak penting bagi para pelaku, ketika ada pihak yang sadar bahwa dia salah, bila satu pihak bersedia untuk membiarkan orang lain belajar dari kesalahannya, bila ada pihak yang tahu dia tidak bisa menang, ketika satu pihak memilih untuk membangun nama baik untuk masa depan, ketika harmoni sangat penting, dan ketika memiliki kesamaan adalah kesepakatan terbaik serta lebih penting daripada perbedaan. Pendekatan ini memiliki kekurangan bahwa ide seseorang bisa saja tidak mendapatkan perhatian serta kredibilitas dan pengaruh bisa hilang.

- **Avoiding (Menghindari)**

Tidak ada pemenang atau pecundang Pendekatan ini berdasar pada pemikiran bahwa bukan waktu atau tempat yang tepat untuk mengatasi masalah saat konflik berlangsung. Upaya yang dilakukan yakni menghindari konflik dengan menarik diri, menghindari atau menunda. Pendekatan ini digunakan ketika konflik kecil dan hubungan antar staf dipertaruhkan, saat pelaku konflik mencoba mendinginkan suasana, ketika isu-isu yang lebih penting mendesak diselesaikan dan satu pihak merasa tidak punya waktu untuk berurusan dengan hal ini, juga ketika satu pihak tidak memiliki kekuatan serta tidak ada kesempatan untuk mendapatkan perhatian. Sedangkan kekurangan dari metode ini adalah keputusan penting dibuat secara standar. Strategi menghindari berusaha untuk menunda konflik tanpa batas waktu. Dengan menunda atau mengabaikan konflik, avoider (penghindar) berharap masalah dapat diselesaikan sendiri tanpa konfrontasi.

- **Collaborating (Berkolaborasi)**

*Saya menang, Anda menang*

Pendekatan ini berdasar pada pemikiran bahwa team work dan kerjasama adalah metode mencapai tujuan sekaligus menjaga dengan baik. Proses bekerja melalui perbedaan akan mengarah pada solusi kreatif yang akan memuaskan kedua belah pihak. Pendekatan ini digunakan ketika orang-orang yang terlibat bersedia untuk mengubah pemikiran mereka karena ada solusi yang lebih baik. Sedangkan kekurangan metode ini adalah proses ini membutuhkan banyak waktu dan energi, dan beberapa pihak mungkin mengambil keuntungan dari kepercayaan orang lain. Kolaborasi, meskipun berguna, memerlukan komitmen waktu yang lama. Sebagai contoh, sebuah pemimpin institusi atau pemilik bisnis harus bekerja sama dengan manajemen lain untuk menetapkan kebijakan.

- **Compromising (Berkompromi)**

*Anda Sopan, Saya Segan*

Didasarkan pada pemikiran memenangkan hal yang besar dan kehilangan hal yang kecil bukanlah suatu

masalah. Kedua pihak ditempatkan di tengah upaya untuk melayani kepentingan umum. Pendekatan ini bisa digunakan ketika orang-orang dari status yang sama berkomitmen untuk satu tujuan, ketika waktu bisa dihemat dengan mencapai jalan tengah pada masalah yang kompleks dan ketika tujuan lebih penting.

Strategi kompromi biasanya agar kedua sisi konflik menyerah dalam rangka untuk membangun solusi yang diterima, walau tidak menyenangkan. Strategi ini paling sering dalam konflik di mana pihak yang berkonflik kurang lebih setara. Pemimpin institusi atau pemilik bisnis sering menggunakan kompromi selama negosiasi persetujuan atau kontrak, ketika masing-masing pihak bertahan agar tidak kehilangan sesuatu yang berharga, misalnya pelayanan publik yang harus tetap berjalan.

- **Competing (Bersaing)**

*Saya menang, Anda kalah*

Pendekatan ini didasarkan pada pemikiran memenangkan konflik dengan persaingan. Ketika tujuan sangat penting, seseorang kadang-kadang harus menggunakan kekuatan untuk menang. Pendekatan ini digunakan bila satu pihak tahu bahwa ia benar, ketika waktunya singkat dan keputusan cepat diperlukan. Dan perlu dilakukan ketika ada kekuatan sedang mencoba untuk menggilas sedangkan ia tidak ingin dikalahkan olehnya. Kekurangan metode ini adalah dapat meningkatkan konflik, pecundang (pihak yang kalah) mungkin akan membalas di lain kesempatan. Kompetisi beroperasi seperti zero-sum game, di mana satu sisi menang dan yang lain kalah (1-1=0). Kepribadian yang sangat tegas sering memilih kompetisi sebagai strategi manajemen konflik. Strategi bersaing ini baik dalam sejumlah konflik, seperti situasi darurat.

Apabila pihak yang bersengketa tidak bersedia berunding atau usaha kedua pihak menemui jalan buntu, maka pihak ketiga dapat dilibatkan dalam penyelesaian konflik. Pihak ketiga dapat mendengarkan keluhan kedua pihak dan berfungsi sebagai hakim yang mencari pemecahan mengikat (arbitrase). Cara ini mungkin tidak menguntungkan kedua pihak secara sama, tetapi dianggap lebih baik daripada terjadi muncul perilaku saling agresif atau tindakan destruktif. Cara kedua dengan menggunakan mediator yang diundang untuk menengahi sengketa. Mediator dapat membantu mengumpulkan fakta, menjalin komunikasi yang terputus, menjernihkan dan memperjelas masalah serta melapangkan jalan untuk pemecahan masalah secara terpadu. Cara ketiga sebagai pihak konsultasi. Tujuannya untuk memperbaiki hubungan antar kedua pihak serta mengembangkan kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan konflik. Konsultan tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan dan tidak berusaha untuk menengahi. Ia menggunakan berbagai teknik untuk meningkatkan persepsi dan kesadaran bahwa tingkah laku kedua pihak terganggu dan tidak berfungsi, sehingga menghambat proses penyelesaian masalah yang menjadi pokok sengketa.

Disadari atau tidak, dimanapun bekerja, potensi konflik akan selalu ada. Dibutuhkan lebih dari sebuah sikap dewasa dan profesional untuk memilah konflik dan mengelolanya sehingga tidak berdampak bagi diri kita,

---

**Disadari atau tidak, dimanapun bekerja, potensi konflik akan selalu ada. Dibutuhkan lebih dari sebuah sikap dewasa dan profesional untuk memilah konflik dan mengelolanya sehingga tidak berdampak bagi diri kita, orang lain dan organisasi. Kemampuan mengelola konflik akan membantu kita menjadi pribadi yang berkualitas dan bermanfaat bagi orang lain dan organisasi. Kontribusi kita di dalam organisasi menjadi lebih efektif, karena kita menjadi pribadi yang mampu membangun relasi dengan orang lain di tempat kerja.**

---

orang lain dan organisasi. Kemampuan mengelola konflik akan membantu kita menjadi pribadi yang berkualitas dan bermanfaat bagi orang lain dan organisasi. Kontribusi kita di dalam organisasi menjadi lebih efektif, karena kita menjadi pribadi yang mampu membangun relasi dengan orang lain di tempat kerja. Beberapa prinsip yang dapat menjadi pegangan di tempat kerja dalam mengelola konflik : Pertama, belajar dan berupaya memiliki mentalitas melayani yang akan meredam ke-aku-an yang menjadi sumber konflik. Jika keakuan bisa dikelola, maka akan menjadi jalan bagi proses komunikasi yang lebih baik dengan orang lain. Kedua, belajar untuk berfokus kepada akar masalah dari sebuah konflik. Ini membantu untuk mengetahui sumber konflik dengan jelas, dan menjauhkan diri dari penghakiman kepada orang lain, serta meringankan dalam mencari solusi bersama. Banyak konflik membesar karena prinsip : "pokoknya dia salah". Ketiga, memiliki mentalitas pembelajar. Konflik bisa terjadi karena kesalahan pribadi kita atau kelompok kita. Berani mengakui kesalahan kita, mendiskusikan dengan rekan kerja, dan mengambil komitmen untuk memperbaikinya adalah solusi untuk mengakhiri sebuah konflik. Keempat, berupaya secara gigih untuk menyelesaikan konflik dengan baik. Banyak yang memilih lari dari tantangan konflik dan mundur dari pekerjaan. Tidak ada apapun yang bisa dipelajari jika mundur dari pekerjaan sebelum upaya gigih dilakukan. Tetapi jika tulus dan gigih menyelesaikan konflik, maka minimal rekan kerja akan melihat positif upaya tersebut serta menjadi pribadi yang tangguh dan tegar berhadapan dengan masalah kerja.

Pustaka :

- Wirawan. (2010). Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika.  
 Pickering, Peg (2000) : How to Manage Conflict : Kiat Menangani Konflik. Jakarta : Esensi.  
 Luthans F. 1981. Organizational Behavior.Singapore: Mc Graw Hill.  
 Robbins, SP. 1979. Organizational Behaviour. Siding: Prentice Hall.  
 Mulyasa, E. (2002). Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung: Remaja Rosdakarya.

# DIGITAL LEADERSHIP

## Perluah Bagi Pemerintah Daerah?

Oleh: Annas Wahyu Purwanto, M.T.

Secara umum, *digital leadership* adalah konsep kepemimpinan yang memanfaatkan aset digitalnya untuk mencapai tujuan organisasi. Aset digital dalam sebuah organisasi dapat berupa infrastruktur teknologi, peralatan, dan yang paling penting adalah aset sumber daya manusia yang teknologi informasi. Dengan menerapkan *digital leadership* secara maksimal, sebuah organisasi, katakanlah Pemerintah Daerah dapat melayani masyarakat secara optimal. Layanan pengaduan melalui twitter contohnya, ini menembus batas-batas birokrasi, warga yang di ujung wilayah kabupaten dapat langsung mention ke Bupati untuk melaporkan jalan yang rusak. Tentu tidak sederhana itu, perlu SOP yang jelas untuk menangani aduan warga melalui sosial media.

Dalam artikel di Tempo.co pernah ditulis bahwa MatahariMall pernah mendapatkan suntikan dana Rp. 6,51 Triliun, Go-Jek Rp. 2,8 Triliun dari investor NorthStar Group, Tokopedia juga pernah mendapatkan Rp. 1,4 Triliun dari Softbank dan Sequoia Capital. Para perusahaan rintisan (*startup company*) menjadi menarik bagi para investor sehingga mereka tidak ragu mengucurkan dana yang besar. Mereka melihat potensi keuntungan yang besar di Indonesia karena dunia digital sudah begitu menyatu dengan kehidupan kita. Menurut para investor hal ini menjadi potensi ekonomi yang besar, apalagi jumlah rakyat Indonesia yang sudah lebih dari 250 juta jiwa. Masih dalam artikel di Tempo.co tersebut, menurut Lembaga Riset digital marketing Emarketer jumlah penduduk Indonesia lebih dari 250 juta jiwa dan diperkirakan pengguna aktif smartphone pada tahun 2018 akan lebih dari 100 juta orang. Hal ini menjadi sebuah keniscayaan bahwa masyarakat digital yang ada di Indonesia akan serba digital di kemudian hari.

Namun menurut riset DBS Group Research, Sink or Swim-Business Impact of Digital Technology, kepemilikan smartphone bukan satu-satunya persyaratan agar perkembangan teknologi digital berlangsung cepat. Penetrasi teknologi digital yang dalam dan luas yang berdampak teknologi digital akan semakin dirasakan manfaatnya, terutama pada dunia bisnis. Kenyataannya penetrasi internet Indonesia tahun 2014 berada di angka 17 persen jauh di bawah negara-negara tetangga seperti Singapura (81%), Malaysia (40%), Vietnam (43%) dan Filipina (39%).

Perusahaan rintisan seperti Go-jek, Tokopedia,

MatahariMall sudah membuktikan bahwa dengan mengelola teknologi dengan baik dapat menarik minat para investor kakap. Begitu juga dengan perusahaan yang sudah mapan sebelumnya seperti Indosat, Telkom, BCA yang sudah menggunakan teknologi informasi untuk memenangkan persaingan dengan para kompetitornya, mengolah risiko menjadi sebuah peluang.

Jika perusahaan-perusahaan mapan tersebut tidak segera berbenah diri, maka 5-10 tahun ke depan akan ditinggalkan konsumennya, seperti PT.Pos Indonesia pada era tahun 2000 an yang waktu itu booming sms dan email. Orang-orang enggan menggunakan jasa pengiriman surat melalui PT.Pos Indonesia. Hal ini memaksa PT.Pos Indonesia menyusun ulang strategi bisnisnya dengan menasar bisnis pembayaran, hingga saat ini PT.Pos Indonesia mendapat berkah dari menjamurnya *marketplace online* yang berimbas kepada meningkatnya jasa pengiriman paket, berkah digital.

Hal-hal di atas adalah pemanfaatan teknologi informasi di bidang usaha yang profit oriented, ukuran keberhasilannya jelas yaitu jumlah keuntungan. Bagaimana jika pemanfaatan teknologi informasi ini diterapkan di bidang pemerintahan yang *non profit*? Keberhasilan sebuah pemerintahan adalah dapat melayani seluruh stakeholder di pemerintahan untuk menciptakan iklim yang kondusif.

Secara umum, *digital leadership* adalah konsep kepemimpinan yang memanfaatkan asset digitalnya untuk mencapai tujuan organisasi. Aset digital dalam sebuah organisasi dapat berupa infrastruktur teknologi, peralatan, dan yang paling penting adalah asset sumber daya manusia yang teknologi informasi. Dengan menerapkan *digital leadership* secara maksimal, sebuah organisasi, katakanlah Pemerintah Daerah dapat melayani masyarakat secara optimal. Layanan pengaduan melalui twitter contohnya, ini menembus batas-batas birokrasi, warga yang di ujung wilayah kabupaten dapat langsung mention ke Bupati untuk melaporkan jalan yang rusak. Tentu tidak

sesederhana itu, perlu SOP yang jelas untuk menangani aduan warga melalui sosial media.

Bagaimana memanfaatkan antara teknologi, masyarakat dan birokrasi? Menurut penulis, perlu lebih banyak memunculkan *digital-digital leader* agar kebijakannya dapat mempertimbangkan faktor teknologi informasi sebagai *enabler* untuk mencapai tujuan organisasi. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap misalnya, untuk melayani para PNS di Kabupaten Cilacap sudah menerapkan sistem *online* yang sudah terintegrasi antara Simpeg *online*, e-file dan Website BKD. Hal ini bertujuan untuk melayani PNS dengan lebih baik, segala pelayanan kepegawaian PNS dapat dipantau via website BKD yang data digitalnya sudah terintegrasi dengan Simpeg *online* dan data fisiknya sudah terintegrasi dengan e-file.

Tentu implementasi teknologi informasi tidak semudah membalikkan telapak tangan, namun kita semua sepakat bahwa teknologi informasi dapat membuat organisasi lebih mudah fokus terhadap tujuan organisasi dengan lebih cepat tanpa adanya hambatan-hambatan teknis. Mempergunakan teknologi informasi, segala hal administratif sudah dapat diotomasi, cepat dan akurat. Kemudian, bagaimana menerapkan ini semua? Lahirkan *digital-digital leader*, dukung kebijakan-kebijakan yang memperhitungkan faktor teknologi informasi sebagai *enabler*, susun Tata Kelola Teknologi Informasi di Pemerintah Daerah (ini penting untuk mengatur segala sesuatunya yang berhubungan dengan teknologi informasi), dan yang terakhir adalah monitoring dan evaluasi secara berkesinambungan mengingat perkembangan teknologi tidak akan berhenti dan masyarakat selalu berubah.

Sebagai kesimpulan, Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Cilacap perlu untuk memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal untuk melayani masyarakat dengan melahirkan digital-digital leader di pemerintahan, didukung kebijakan-kebijakan yang memperhitungkan teknologi informasi sebagai *enabler*.

# 7 Disciplines of Digital Leadership

1

They have a sound **digital strategy** that connects and communicates who they are, online.



2

They have developed a detailed **content plan** that helps them discover and empower their voice online.



3

They have learned how to use **social media** properly, as a part of an ever growing community.



4

They understand that **branding, visuals and videos** are a significant part of what they develop and create online for their audience.



5

There is **alignment with their website**, their content, their strategy, and their sales funnel.



6

They have established and continue to develop a **sales funnel** that is continuous and always working for their business.



7

They realise that **advertising and analytics** is critical for their long term success, in order to expand their audience and generate more business.



# TANTANGAN HIDUP

Oleh: Pranyata, SE.

Dalam suatu ceramahnya di RRI, Prof. DR. Hamka pernah mengajari kita apabila mendapatkan cobaan untuk berdo'a dengan lafaz: "Yaa Allah, kuatkanlah hamba dalam cobaan ini ....". Dari pelajaran tersebut dapat dipetik hikmah bahwa dalam do'a itu yang kita minta adalah agar kita kuat dalam cobaan, bukan minta dijauhkan dari cobaan. Sebab cobaan adalah sebuah tantangan hidup yang harus dihadapi, atau sebuah ujian yang harus dilalui agar kita dapat naik kelas. Sehingga yang kita minta adalah kesiapan diri kita untuk menghadapi ujian agar sukses.

Sebetulnya ujian adalah sunatullah. Allah sendiri yang menjelaskan akan hal tersebut, sebagaimana Firman-Nya "Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar." (QS.2. Al Baqarah: 155). Kalau kita lihat kalimat di awal ayat tersebut "Dan sungguh ...." Kata tersebut menunjukkan kepastian. Maksudnya bahwa cobaan itu pasti akan diberikan Allah. Berarti menghadapi cobaan adalah ibadah, dan bila bersikap sabar dalam keimanan, maka pahalanya sangat besar.

Kalau diperhatikan ayat tersebut, Allah tidak pilih-pilih dalam memberikan cobaan atau tantangan hidup. Tantangan hidup itu akan diberikan kepada siapa pun, baik ia beriman maupun tidak beriman, baik mereka muslim maupun non muslim. Semua manusia pasti akan dicoba oleh Allah. Mengingat cobaan itu pasti akan diberikan oleh Allah kepada semua hambanya, maka benarlah apa yang diajarkan Prof. DR. Hamka, agar kita berdo'a untuk dikuatkan dalam cobaan. Kalau kita dikuatkan, maka cobaan seberat apapun kita akan mampu menghadapinya. Kita tidak putus asa atau pun lari dalam menghadapi tantangan hidup.

Ujian hidup tak ubahnya seperti ujian yang dihadapi anak sekolah. Anak sekolah agar dapat naik kelas harus mengikuti ujian kenaikan kelas. Kalau ia ingin naik kelas namun tak mau mengikuti ujian, berarti ia tetap saja tidak dapat naik kelas.

Sehingga benar sabda Nabi saw bahwa Rasulullah saw. bersabda, "Sesungguhnya Allah Ta'ala jika mencintai suatu kaum, maka Dia akan memberi mereka cobaan." (HR. Tirmidzi). Apabila Allah mencintai hambanya, maka hamba tersebut akan disukseskannya. Namun agar terbentuk pribadi, karakter, integritas orang yang sukses, maka manusia tersebut diberi training dengan berbagai ujian.

Dalam khasanah jawa sering diejowantahkan 'digodok di kawah Condro Dimuko'.

Perlu kita ingat bahwa cobaan Allah itu terukur, firman-Nya dalam QS.2. Al Baqarah: 286. Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya..... Dari ayat ini diperoleh penjelasan bahwa orang yang hanya mampu membawa 40 kg, oleh Allah tidak akan diberi beban (bentuk cobaan) sampai 41 kg. Allah sayang dengan hambanya dan Dia Maha Tahu akan kemampuan hambanya. Agar orang itu mampu, bisa jadi Allah akan sering memberikan beban (cobaan) yang banyak dan berulang. Maksudnya agar fisik dan mental seseorang menjadi terlatih, sehingga kemampuannya semakin meningkat.

Berarti, bila kita ada hambatan dalam kehidupan, janganlah kita putus asa. Segala cobaan datangnya dari Allah, dan yang akan memberikan jalan keluar juga Allah, Firman-Nya " Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan." (QS94. Al-Insyiraah:5). Tantangan hidup yang berupa kesulitan itu memang selalu ada. Yang utama adalah saat kita harus melanjutkan kehidupan dengan optimis dan berusaha berhasil dengan apapun yang ada pada diri kita. Di sini Allah akan memberikan jalan keluar terhadap permasalahan yang kita hadapi.

Untuk sukses harus melakukan pendekatan kepada Yang Maha Mensukseskan. Bila ada kesulitan, jangan mengeluhkan nasibnya yang buruk. Sikap itu secara tidak langsung menggambarkan wujud batin yang tidak terima dengan ketentuan yang telah ditetapkan Allah. Tetapi harus positif thinking kepada Allah. Hati harus diyakinkan bahwa akan ada rahmat Allah dibalik kesulitan hidup yang dihadapinya. Dengan sikap ini, Allâh Ta'ala akan semakin melipatgandakan balasan kebaikan baginya, karena Allâh Ta'ala memperlakukan seorang hamba sesuai dengan persangkaan hamba tersebut kepada-Nya, sebagaimana firman-Nya dalam sebuah hadits qudsi yang artinya: "Aku (akan memperlakukan hamba-Ku) sesuai dengan persangkaannya kepada-Ku".

Kalau kita mengalami kesulitan dalam hidup, namun kita tetap menjaga ketaqwaan kita, maka Allah akan memberikan jalan keluar terhadap apa yang kita alami, sebagaimana firman-Nya "..... barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya dia akan mengadakan baginya jalan keluar". (QS. 65. At-Thalaq:2). Kita harus mensugesti diri agar muncul keyakinan yang kuat bahwa Allah benar-benar akan memberi kita jalan keluar.




---

**Judul** : The small BIG – Perubahan Kecil Berdampak Besar Bagi Pengaruh Anda

**Penulis** : Steve J. Martin, Noah J. Goldstein, Robert B. Cialdini

**Penerjemah** : Andi Wahyu Chandra Saribu

**Penerbit** : Kepustakaan Populer Gramedia (KPG), Jakarta

**Tahun Terbit**: 2016

---

dalam usaha anda membujuk berdasarkan hasil penelitian para ahli ilmu persuasi. Semuanya bisa dilakukan tanpa banyak biaya untuk memperkuat pengaruh bujukan anda dan membua orang melakukan apa yang anda inginkan. Diantara tulisannya adalah:

- Hal kecil tapi besar apa yang dapat membuat anda memperoleh bantuan yang anda perlukan?
- Hal kecil tapi besar apa yang dapat membuat anda memperoleh banyak dengan mengorbankan sedikit?
- Hal kecil tapi besar apa yang harus ditambahkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan?
- Hal kecil tapi besar apa yang dapat membuat orang menepati janjinya dengan anda?
- Hal kecil tapi besar apa yang mampu memotivasi orang lain untuk menyelesaikan tugasnya?

Terlepas dari siapa yang harus dibujuk, penulis beranggapan bahwa yang ditampilkan di dalam buku adalah suatu kebenaran sederhana, yakni dalam mempengaruhi perilaku orang lain seringkali pendekatan perubahan paling kecil adalah yang menyebabkan perbedaan paling besar.

Buku ini menawarkan berbagai informasi tentang banyak perubahan kecil tapi penting yang dapat kita lakukan. Masing-masing informasi ditulis dalam bab-bab yang cukup pendek sehingga dapat dibaca selama sekitar sepuluh menit. Penulis juga memaparkan mekanisme psikologis untuk lebih memudahkan pembaca memahami disertai dengan hasil-hasil penelitian yang terkait. Sangat beragamnya persoalan yang diangkat seperti hal kecil tapi besar apa yang bisa mendorong orang membayar pajak tepat waktu?; hingga hal kecil tapi besar apa yang dapat menimbulkan loyalitas konsumen?; menjadikan buku ini layak dibaca bagi anda yang berkeinginan menambah wawasan untuk dapat melakukan persuasi yang jitu atau melakukan hal-hal kecil dan berharap mendapat hasil yang besar. (TW)

**K**ita sering perlu meyakinkan orang, baik itu meminta orang untuk memberi bantuan kepada kita sampai mengajak untuk berbisnis dengan kita. Tapi agar sukses dalam mempengaruhi, kita tak selalu harus bersusah payah atau mengeluarkan biaya besar. Kadang langkah atau perubahan kecil bisa berdampak besar bagi upaya kita mempengaruhi.

Perubahan-perubahan kecil berdasarkan ilmu persuasi modern bisa digunakan siapapun dan dari berbagai profesi, pria wanita, tua maupun muda, untuk membuat perbedaan besar ketika mengajak dan berkomunikasi dengan orang lain. Buku ini menyediakan sekumpulan hal kecil tapi besar yang dapat anda tambahkan ke koleksi ilmu persuasi anda. Menurut penulis, meskipun 52 hal kecil tapi besar yang disampaikan berbeda-beda, semuanya memiliki kemiripan yang penting yang dapat diterapkan dengan sukses. Walau sementara terdapat bukti bahwa beberapa strategi persuasi sulit dikombinasikan.

The small BIG menyajikan 52 teknik kecil yang terbukti bisa menghasilkan perubahan besar apabila digunakan

# STOP PUNGGLI

PELAYANAN KEPREGAWAIAN  
**TIDAK** DIKENAKAN BIAYA

[#saberpungli](#)