

MEDIA

# APARATUR

VOL. 04/MAP12/2013

*informatif dan terkini*



**IMPLEMENTASI KEPERINTAHAN YANG BAIK  
DALAM PERSPEKTIF LEADERSHIP**

**TRANSFORMASI APARATUR**

**TATA KELOLA KEPERINTAHAN YANG BAIK  
DALAM PENYELENGGARAAN OTONOMI DAERAH**

**PROFIL:**  
**PENYULUH PERIKANAN**  
**IR. SUGIYANTO**

**BUPATI CILACAP:**  
**MEMBANGUN KEWIBAWAAN BIROKRASI DENGAN NILAI-NILAI**  
**TEMATA, TEMUWA DAN RUMANGSA**

# GOOD GOVERNANCE

# Daftar Isi

- 3 Pengantar Redaksi
- 4 Tajuk

## Topik Utama

- 5 Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Dalam Penyelenggaraan Otonomi Daerah
- 7 Transformasi Aparatur Menuju Good Governance
- 10 Implementasi Pemerintahan Yang Baik Dalam Perspektif Leadership



- 13 Membangun Kewibawaan Birokrasi Dengan Nilai-Nilai Temata, Temuwa Dan Rumangsa



- 15 Pembangunan Yang Melibatkan Masyarakat



- 17 Mewujudkan Pemda Cilacap Yang Good Governance

- 18 Menjadi Pelaku Pemerintahan Yang Baik Dengan Bercermin Pada Kata Kata Mutiara

## Info Pelayanan

- 20 Kapan Aku Bisa Naik Pangkat?



## Profil

- 22 Memajukan Pembudidaya Ikan Melalui Pokdakan

## Artikel Kepegawaian

- 25 Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (Lhkpn)



## Motivasi

- 27 Optimistis
- 29 Penerapan Bangga Mbangun Desa Dalam Filosofi Tanda Baca

## Warta



- 31 Pelaksanaan Ujian Tertulis CPNSD Formasi Th. 2013 Berjalan Lancar



- 33 Peringatan Hut Ke 42 Korpri Tingkat Kabupaten Cilacap



- 34 Penghargaan Bagi PNS Berprestasi

## Infotek

- 35 Outlook Vs Gmail



## Kesehatan

- 38 STBM Sebagai Strategi Peningkatan Sanitasi Masyarakat



## Renungan

- 41 Bekerja Dengan Hati



## Profesi

- 43 Pustakawan Dan Perpustakaan Sekolah Masalah Serta Alternatif Solusinya

## Resensi Buku

- 51 Indonesia Bergerak !





## Pengantar Redaksi

Assalamu'alaikum Wr wb.

Alhamdulillahirobbil alamiin, puji syukur kehadiran Allahi Robbi, karena atas tuntunanNya jua lah, edisi keempat buletin Media Aparatur dapat terbit pada penghujung tahun 2013. Berada pada akhir tahun, tidak menyurutkan semangat Tim Redaksi untuk tetap ingin berbagi informasi melalui media tercinta ini.

“Kepemerintahan yang baik” atau *Good Governance*, inilah tema pada buletin Media Aparatur kali ini. Memang bukan merupakan hal yang baru, dan sudah banyak pembahasan mengenai hal ini di beberapa media, namun buletin Media Aparatur sengaja mengangkatnya karena *good governance* sesungguhnya merupakan tujuan sekaligus impian yang hendak diwujudkan dalam semangat reformasi birokrasi. Dengan menyuguhkan informasi terkait *good governance* ini, kita segarkan kembali ingatan kita, akan hal-hal yang melatarbelakangi beberapa perubahan yang terjadi akhir-akhir ini, baik dalam hal kebijakan, regulasi maupun perubahan *mindset* di kalangan birokrasi dan aparatur pemerintah. Semuanya adalah dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang baik atau *good governance* itu sendiri.

Beberapa artikel yang mengupas tentang elemen-elemen *good governance* secara terpisah dan tulisan mengenai pendapat beberapa narasumber terkait pelaksanaan *good governance* di Cilacap tercinta ini, akan memberikan gambaran kepada kita, bagaimanakah yang seharusnya ada dan upaya apa saja yang sudah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap. Semoga dengan ulasan kali ini, dapat memberikan motivasi kepada rekan-rekan tentang upaya yang perlu di tingkatkan dalam mewujudkan prinsip-prinsip *good governance*, yaitu akuntabel, partisipatif dan transparansi

Kami menyadari, bahwa penerbitan buletin Media Aparatur ini masih banyak terdapat kekurangan di sana-sini. Untuk itu saran dari rekan-rekan PNS selalu kami nantikan untuk perbaikan buletin kami di masa yang akan datang. Akhirnya kami ucapkan Selamat Tahun Baru 2014, harapan kami di tahun depan buletin Media Aparatur dapat menyajikan informasi dengan lebih baik lagi, sehingga mampu memotivasi rekan-rekan menuju aparatur yang profesional. Semoga.

Wassalamualaikum wrwb.

|                         |                    |
|-------------------------|--------------------|
| Drs. HEROE HARJANTO, MM | Penanggungjawab    |
| TOTO WIDIYANTO, S.Psi   | Redaktur           |
| PRANYATA                | Editor             |
| MULYOTO                 | Editor             |
| KRISTI MARYUNANI        | Redaktur Pelaksana |
| IRPAN SETIAWAN          | Layout             |
| GATOT FIRMANSYAH        | Photografer        |
| RINA MEDIASWATI         | Staf Khusus        |
| DYAH KUSUMAWARDANI      | Staf Khusus        |
| FITRI SISWI PRABAWATI   | Staf Khusus        |

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

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

Globalisasi yang terjadi pada abad 20, membawa pengaruh yang besar bagi bangsa Indonesia. Globalisasi yang dipacu oleh perkembangan teknologi informasi telah mendorong terjadinya perubahan besar dalam kehidupan ekonomi, politik, pemerintahan dan sosial budaya. Meningkatnya persaingan bebas antara negara, mengharuskan setiap bangsa, termasuk Indonesia, untuk dapat meningkatkan kompetensinya dalam bersaing dengan bangsa lain. Secara internal, pemerintah dan masyarakat Indonesia juga dihadapkan pada krisis multidimensi, seperti situasi politik yang belum stabil, ancaman disintegrasi bangsa, menipisnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah, lemahnya pemulihan ekonomi, banyaknya angka pengangguran dan kemiskinan. Bangsa Indonesia menghadapi kondisi yang semakin sulit, kompleks serta dinamis dan beraneka ragam sejalan dengan perkembangan tingkat kebutuhan dan kemajuan masyarakat bangsa Indonesia itu sendiri.

Pemerintah sebagai pihak yang selalu dituntut dapat menyelesaikan permasalahan besar bangsa ini, seperti yang tidak akan dapat memenuhi tuntutan itu jika masih menerapkan “gaya” yang lama atau pandangan klasik tentang pemerintah, yang beranggapan bahwa pelaku pembangunan merupakan monopoli pemerintah (government) yang terkadang bertindak selayaknya “sang penguasa”. Partisipasi dan aspirasi masyarakat sangat minim, hak-hak untuk “bersuara” dibatasi, demokrasi yang berjalan tidak semestinya dan sektor swasta didudukkan sebagai “pelengkap” pembangunan saja. Sudah terbukti, “gaya” lama tersebut ternyata gagal membawa bangsa Indonesia mengatasi pengaruh globalisasi, bahkan justru memacu timbulnya krisis multidimensi pada bangsa ini.

Dengan latar belakang kegagalan itu, pemerintah Indonesia harus mem“format” ulang tata pemerintahannya. Pandangan klasik bahwa pemerintahlah yang harus berperan dominan dalam pembangunan masyarakat, harus diubah dan beralih melalui konsep pemerintahan (*governance*) yang menekankan pada partisipasi yang lebih besar kepada masyarakat. Pola interaksi sosial politik antara pemerintah dan masyarakat harus diubah sejalan dengan kompleksitas, dinamikan dan keragaman permasalahan yang dihadapi. Sebagaimana dikemukakan oleh Kooiman, yang dikutip dari Dasar-Dasar Kepemerintahan Yang Baik, LAN-RI; bahwa *governance* adalah suatu kegiatan (proses), lebih merupakan serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintah dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan-kepentingan tersebut. Prof. Bintoro Tjokroamidjojo, dalam tulisannya yang berjudul “*Good Governance*” (Paradigma Baru Manajemen Pembangunan), mengemukakan bahwa *governance* berarti memerintah, menguasai, mengurus dan mengelola. Dari beberapa kutipan tersebut, istilah “*governance*” bukan hanya berarti pemerintahan sebagai suatu kegiatan, tetapi juga mengandung arti penguasaan, pengelolaan, pengarahan, pembinaan, penyeleng-

garan dan bisa juga diartikan pemerintahan.

Dalam praktek pemerintahan atau *governance*, peranan dan tanggung jawab negara atau pemerintah meliputi penyelenggaraan pelayanan publik, penyelenggaraan kekuasaan untuk memerintah dan membangun lingkungan yang kondusif bagi tercapainya tujuan pembangunan baik pada level lokal, nasional maupun internasional dan global. Sedangkan sektor swasta memiliki peranan yang sangat penting sebagai sumber peluang untuk meningkatkan produktivitas, penyerapan tenaga kerja, sumber penerimaan, investasi publik, pengembangan usaha dan pertumbuhan ekonomi. Kelompok masyarakat madani (*civil society*) dalam konteks kenegaraan berada di antara pemerintah dan perseorangan, yang mencakup baik perseorangan atau kelompok masyarakat yang berinteraksi secara sosial, politik dan ekonomi, sehingga dalam hal ini peranan masyarakat semakin ditingkatkan dan semakin terbuka aksesnya. Praktek terbaik dari penyelenggaraan pemerintahan, atau disebut juga sebagai *Good Governance*. Konsepsi pemerintahan yang baik atau *good governance* mengandung arti hubungan yang sinergis dan konstruktif diantara negara, sektor swasta dan masyarakat

Dalam Peraturan Pemerintah nomor 101 Tahun 2000, pengertian “kepemerintahan yang baik” dirumuskan sebagai pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat. Dengan menekankan pada prinsip-prinsip tersebut, tentunya pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan lebih mengedepankan kebutuhan masyarakat, sehingga permasalahan masyarakat dapat teratasi sesuai dengan apa yang diinginkan masyarakat. Jika hal itu terwujud, tentunya krisis multi dimensi yang terjadi dapat diminimalisir.



# TATA KELOLA KEPERINTAHAN YANG BAIK DALAM PENYELENGGARAAN OTONOMI DAERAH

Oleh : Toto Widiyanto, S.Psi

Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) pertama kali dikemukakan dalam Laporan Bank Dunia (World Bank) tahun 1989. *Good governance* mendorong bentuk intervensi tertentu untuk mendemokratisasikan dunia ketiga, sembari mengatakan bahwa negara maju adalah demokratis. *Good governance* menjadi ajang promosi demokrasi, demi tujuan kebijakan luar negeri. Konsep *good governance* kemudian dipandang masih problematik; *good* menurut siapa dan dalam tatanan politik yang bagaimana? Pertanyaan ini muncul karena ada argumen bahwa konsep ini mengusung *hidden* agenda kapitalisme ke negara-negara berkembang. Namun sejumlah catatan mengenai bukti empirik mengatakan lain. Beberapa data mutakhir menunjukkan *good governance* bukan hanya fokus pada pengendalian korupsi, efektivitas pemerintahan, pelayanan publik bermutu, dan etika berbisnis, tetapi juga mencakup isu-isu krusial lainnya seperti kebebasan sipil, partisipasi dan stabilitas politik, kepercayaan, indeks pembangunan manusia, distribusi pendapatan, inovasi, kualitas kebijakan ekonomi dan kesetaraan gender. Bukti lain menunjukkan bahwa indikator *good governance* seperti akuntabilitas, kesempatan menyampaikan pendapat, stabilitas politik, efektivitas, kualitas regulasi, dan kontrol terhadap korupsi berdampak signifikan terhadap hasil-hasil pembangunan seperti GDP perkapita, tingkat kematian bayi, dan tingkat melek huruf.

**Beberapa hasil penelitian yang menggunakan *trust* (kepercayaan) sebagai indikator utama dalam *governance quality* (kualitas pemerintahan) di 40 negara menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara *trust* dengan tingkat pertumbuhan ekonomi Negara-negara tersebut. Di Negara-negara dengan tingkat *trust* yang tinggi, tingkat ketimpangan ekonominya rendah. Hasil penelitian lain yang selaras memperoleh bukti bahwa *trust* berhubungan dengan tingkat kemakmuran suatu bangsa. Biaya pembangunan yang dikeluarkan suatu negara dengan *trust* tinggi lebih murah dan tingkat ketimpangan ekonominya rendah.**

Bisa dimaklumi bila Sekjen PBB harus meyakinkan berbagai Negara bahwa *good governance* merupakan faktor yang sangat penting dalam mengatasi kemiskinan dan mempercepat pembangunan. Bukti-bukti inilah barangkali yang mendorong tumbuhnya keinginan dan komitmen banyak Negara dan pemerintah untuk mencoba menerapkan



konsep *good governance* beserta prinsip-prinsipnya agar tujuan pembangunan untuk mensejahterakan masyarakat dapat dicapai.

UNDP (*United Nations Development Programme*) mendefinisikan *good governance* sebagai cara kekuasaan yang digunakan dalam mengelola berbagai urusan. Penyelenggaraan negara secara politik, ekonomi dan administrasi di semua tingkatan yang mencakup tiga domain yaitu, pemerintah yang berperan menciptakan iklim politik yang kondusif ; sektor swasta yang berperan menciptakan lapangan pekerjaan dan pendapatan ; dan masyarakat yang berperan mendorong interaksi sosial, ekonomi, politik dan mengajak seluruh masyarakat berpartisipasi. Menurut UNDP karakteristik atau prinsip-prinsip untuk mengukur tingkat keberhasilan dan pelembagaan *good governance* meliputi antara lain: *participation* (partisipasi), *rule of law*, *transparency* (transparansi), *responsiveness*, *consensus orientation* (orientasi konsensus), *equity* (kesetaraan), *effectiveness* (efektivitas) and *efficiency* (efisiensi), *accountability* (akuntabilitas), dan *strategic vision* (visi strategis).

## Good Governance di Indonesia

Di Indonesia istilah *good governance* mulai muncul pada era reformasi pasca runtuhnya rezim orde baru. Namun pengaturan tentang *good governance* belum diatur secara khusus dalam peraturan perundang-undangan. *Good governance* menjadi konsep dan teori yang diwacanakan dan menjadi alternatif yang menawarkan sebuah tata nilai tentang transformasi, perubahan dan tentang perbaikan dalam pengelolaan pemerintahan.

Layaknya sebuah tawaran perubahan (“perbaikan”), introduksi *good governance* pada ranah publik menuntut perubahan total pelaku-pelakunya dalam bentuk memahami, mengapresiasi sekaligus kemudian harus mampu menerapkannya pada setiap tindakan kerja. Disini mu-

lai terjadi masalah. Tidak setiap individu atau organisasi siap untuk mengubah dan menyesuaikan pola pikir (*mind set*), etos kerja, dan kultur organisasi lama dengan tuntutan perubahan. Ketidaksiapan yang tak dapat diatasi akan menimbulkan lelah psikologis yang membuat individu enggan untuk keluar dari zona nyaman (*comfort zone*) yang disediakan tatanan lama. Penolakan atau resistensi akan semakin kuat apabila introduksi itu dinilai merugikan kepentingan, mengganggu stabilitas kenikmatan, dan mengusik kemapanan. Akhirnya, alih-alih berupaya menumbuhkan kesadaran kritis mendekonstruksi tata nilai usang, mereka sebaliknya berusaha mencari dalil-dalil penguatnya. Penolakan merupakan ciri permanen setiap pelembagaan sebuah tatanan baru, sebab di dalamnya ada kepentingan-kepentingan individu atau kelompok terganggu. Mereka akan menjadi barisan orang yang akan menolak program ini.

Sejak otonomi daerah digulirkan, lebih dari satu dasa wara silam, penerapan politik desentralisasi telah mengalami beberapa kali eksperimen sejarah kebangsaan. Namun hingga saat ini belum ditemukan format otonomi daerah yang ideal. Otonomi daerah bahkan mengalami anomali. Kalau tidak menjadi ajang perebutan daulat Pusat-Daerah, otonomi daerah menjadi “meja perjudian” atau “altar” tempat raja-raja kecil dan sindikasi pengusaha mengeruk kekayaan ekonomi untuk diri sendiri dengan mengatasnamakan rakyat. Tidak sulit untuk menghitung dengan jari tangan kita seberapa banyak jumlah pemerintah daerah yang telah mengelola daerahnya dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance*. Sebaliknya, jumlah kepala daerah di seantero negeri ini yang tersangkut pelanggaran hukum karena tindak pidana korupsi dalam mengelola daerah yang dipimpinnya, tidak cukup jika dihitung sendiri dengan jari kedua tangan ditambah kedua kaki.

### Kepemimpinan : Kunci Tata Kelola Pemerintahan yang Baik di Daerah

Konsepsi *good governance* setidaknya mengandung dua dimensi yaitu dimensi substansial dan prosedural. Secara substansial memiliki dua makna yaitu “gagasan besar” yang menyangkut gambaran ideal yang ingin diwujudkan, dan perubahan yang berkaitan dengan cara mewujudkan gambaran ideal tadi. Pada organisasi apapun, pengambilan keputusan yang bernuansa gagasan besar, seperti *good governance*, merupakan fungsi pemimpin tingkat puncak (*top leader*). Memang menurut teori bahwa gagasan perubahan bisa berasal dari mana saja. Tetapi gagasan yang diprakarsai oleh pemimpin puncak, apalagi merupakan terobosan politik di lingkungan birokrasi pemerintah, mempunyai pengaruh lebih nyata terhadap tingkat penerimaan dan implementasinya. Dengan kata lain, di lingkungan ini,

seradikal apapun keinginan pemimpin puncak untuk melakukan perubahan akan lebih diterima. Penting bagi pemimpin puncak untuk mengawal dan terlibat aktif dalam proses perubahan khususnya dalam tahap-tahap awal proses perubahan. Sebelum sebuah perubahan melembaga, keterlibatan aktif pemimpin puncak merupakan kunci keberhasilan. Kesiapan pemimpin puncak untuk mengawal perubahan menjadi salah satu indikator komitmennya untuk melakukan perubahan. Selain itu, keterlibatan aktif ini juga dibutuhkan untuk memastikan apakah gagasan perubahan tersebut memiliki dukungan administratif dari institusi pelaksana. Keterlibatan ini akan berakhir ketika institusi pelaksana mampu menghasilkan praktek-praktek administrasi unggul yang mendukung terwujudnya terobosan-terobosan di birokrasi.

Tantangan berotonomi daerah menuntut manajemen otonomi daerah yang tidak lagi menggunakan pendekatan “sebagaimana biasanya” tetapi elite politik dan birokrasi di daerah harus mampu mengembangkan inovasi dan terobosan yang akan menjadi *best practice*. Keberadaan seorang pemimpin daerah yang memiliki visi ke depan dan komitmen yang jelas dalam mengentaskan berbagai persoalan kian dibutuhkan. Bukti empirik terhadap hal ini sudah cukup banyak.

Kepemimpinan Joko Widodo yang akrab dipanggil Jokowi ketika menjabat Walikota Solo misalnya, dinilai oleh banyak kalangan mampu menjaga keseimbangan antara sikap pro rakyat kecil dan upaya mengembangkan ekonomi rakyat, sekaligus mengakomodasi kalangan pemodal untuk berinvestasi. Ia dinilai berhasil merelokasi pedagang kaki lima dengan pendekatan yang empatik dan tidak asal menggusur. Ketika Jokowi kemudian menjadi Gubernur DKI Jakarta, gaya kepemimpinannya yang memilih untuk banyak bekerja daripada banyak bicara menjaga citra, dengan cara “blusukan” melihat langsung permasalahan di lapangan dan bertemu masyarakat, mendapat apresiasi warganya. Sejarah juga mencatat bagaimana kepemimpinan Gde Winasa, Bupati Jembrana Bali yang berani memprioritaskan pendidikan dan kesehatan sebagai investasi pembangunan dengan mengalokasikan anggaran pendidikan sebesar 30% dari APBD. Siswa SD sampai dengan SMA/SMK dibebaskan dari segala bentuk pungutan. Penduduk Jembrana pun gratis berobat jalan ke semua dokter dan klinik pemerintah maupun swasta.

Bukti-bukti konkrit lainnya terkait tata kelola pemerintahan yang baik saat ini diantaranya adalah kepemimpinan Nurdin Abdullah, Bupati Bantaeng kota tertua di Sulawesi Selatan berpenduduk sekitar 200 ribu jiwa. Bantaeng yang pada tahun 2008 masuk dalam jajaran 199 daerah tertinggal, pada tahun 2012 pertumbuhan ekonominya mencapai 8,9 % dengan pendapatan perkapita meningkat hampir 3 kali lipat. Dalam hal pelayanan kesehatan, warga Bantaeng yang sakit cukup menelpon ke 113, tanpa perlu kartu atau asuransi, dokter dan perawat akan datang.

Dari contoh-contoh keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah dalam menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik diatas, ada satu nilai dasar utama kepemimpinan yang diterapkan yaitu orientasi tulus dan total pada kesejahteraan penduduk. Prinsipnya, apapun harus dilakukan demi kesejahteraan penduduk. Penerapan *good governance* dalam penyelenggaraan otonomi daerah, tidak bisa hanya sebatas dibicarakan tanpa dibangun di atas landasan langkah-langkah nyata yang terbaik. Harus ada eksekusi konkrit yang dijalankan dengan semangat, etos jujur dan budaya unggul, yang darinya muncul inovasi, terobosan dan kreativitas untuk mensejahterakan masyarakat melalui pemanfaatan sumberdaya alam dan kekuasaan yang dimiliki. (tw)



# TRANSFORMASI APARATUR MENUJU GOOD GOVERNANCE

Oleh: Pranyata.

Banyak pihak meragukan kemampuan Indonesia dalam persaingan pasar bebas AEC (*Asean Economic Community*) 2015 maupun WTO (*World Trade Organization*) tahun 2020. Kendalanya adalah profesionalisme aparatur dalam pelayanan dan pelaku penggerak organisasi pemerintahan baik di pusat maupun daerah yang dinilai masih kurang. Beberapa investor dan pengusaha mengatakan pelayanan birokrasi di Indonesia berbelit-belit yang menimbulkan ekonomi biaya tinggi. Hal ini mengakibatkan produk Indonesia kalah saing dengan produk luar negeri. Selain itu penetapan visi, misi dan perencanaan sebagai aplikasinya sering tak sejalan, sehingga menyulitkan partisipasi masyarakat.

Birokrasi merupakan tempat keberadaan para aparatur yang merupakan pelayan, sekaligus pemikir dan perumus kebijakan dalam memajukan negara, termasuk di dalamnya memajukan daerah, yang mencakup kemajuan dan kualitas SDM, pembangunan, teknologi dan industri, maupun kemajuan di bidang sosial dan politik. Aparatur selaku pemikir, ketika pemikirnya lemah, hal ini akan mempengaruhi kualitas kebijakan yang akan diambil pemerintah. Kalau kebijakan tidak bagus, maka hasilnya pun menjadi jauh dari apa yang diharapkan.

Misalnya, terjadi kekurangtepatan dalam merumuskan kebijakan pada sektor pendidikan dan pengembangan



SDM, maka dampak di kemudian harinya adalah negara akan menjadi negara yang tertinggal. Wahyudi Kumorotomo dan Ambar Widaningrum (2010) memberikan contoh tentang peran strategis sumber daya manusia. Pada tahun 1960-an, dapat dibandingkan bahwa Indonesia dan Korea Selatan memiliki kesejahteraan yang kurang-lebih sama dari segi PDB maupun kualitas hidup manusianya. Tetapi di tahun 1990-an, industri di Korea Selatan telah bangkit dan daya saingnya sudah menandingi Jepang bahkan negara-negara Barat. Sementara itu, Indonesia tetap tertinggal sebagai negara berkembang. Apa kunci keberhasilan Korea Selatan?. Salah satu penjelasan yang paling sah adalah karena mereka sangat serius dalam pengembangan sumberdaya manusia.

Sekarang banyak negara sedang berpacu dalam membangun negerinya. Konsep yang banyak diterapkan adalah nilai-nilai *good governance*, karena nilai-nilai ini bersifat universal. Apabila nilai-nilai tersebut diterapkan secara benar maka kualitas pemerintahan dapat disejajarkan dengan kualitas pemerintahan lain yang telah maju. Indonesiapun mengadopsi nilai-nilai tersebut. Beberapa kebijakan telah ditetapkan untuk mendukung bahkan menekankan agar seluruh tingkat pemerintahan segera melaksanakannya.

Walaupun terlambat, diharapkan birokrasi bisa mewujudkan *good Governance* dan bangkit membawa Indonesia menjadi negara yang mampu bersaing di pasar

global. Untuk mewujudkan *good governance* diantaranya pemerintah melakukan reformasi birokrasi. Diharapkan dengan langkah ini ada perubahan-perubahan pada aparatur sehingga akan meng-*upgrade* birokrasi menjadi lebih lincah dan cerdas.

Namun setelah sekian lama reformasi didengungkan, perbaikan birokrasi tidak nampak jelas. Berdasarkan berita yang ada di mas media, birokrasi saat ini justru semakin terpuruk. Banyak aparatur yang bermasalah. Keterpurukan yang terjadi apakah akibat salah konsep reformasi atau salah aparatur dalam memahami dan mengaplikasikan reformasi?. Bila hal ini dikaji lebih dalam, ternyata dalam praktek di lapangan banyak aparatur yang tidak tahu arah reformasi, bahkan poin-poin reformasi pun tidak tahu, yang mengakibatkan mereka tidak mampu berperan untuk mensukseskan reformasi. Di sisi lain, dalam menjalankan reformasi perhatian aparatur bukan langkah-langkah reformasi, tetapi Menurut Yeremias T.Keaban (2010), pusat perhatian birokrat di berbagai kementerian/ lembaga dan apa yang diharapkan dari reformasi birokrasi adalah tunjangan kinerja, yang apabila dilihat prakteknya di Departemen (Kementerian-pen) Keuangan cukup besar. Meskipun kinerja yang ditunjukkan para birokrat belum nampak optimal, namun tunjangan kinerja sudah dibayarkan. Ini jelas praktek yang kurang tepat dan akan sangat sulit menyukseskan reformasi birokrasi di tanah air.

Pendapat tersebut dapat dinilai obyektif dan sesuai fakta yang ada. Dalam pertemuan antar aparatur dari beberapa lembaga pemerintah, baik dalam rapat dinas maupun dalam pertemuan lainnya, yang dipertanyakan di antara mereka bukan bagaimana pelaksanaan reformasi birokrasi di lembagamu, tetapi yang ditanyakan adalah 'apakah di lembagamu sudah ada *remunerasi*?'. Dari apa yang dikatakan atau ditanyakan itu merefleksikan apa yang ada di pikirannya. Jadi kebanyakan aparatur yang dipikirkan bukan cara mempercepat reformasi birokrasi, tetapi ingin cepat mendapatkan *remunerasi*. Dalam lingkungan birokrasi ternyata arus informasi reformasi terasa tersumbat, mungkin karena rumitnya rumusan, sehingga tidak sampai ke bawah. Lain hal dengan informasi remunerasi yang sederhana sehingga mudah menyebar.

Perlu ada keseriusan dalam melakukan perbaikan kinerja aparatur untuk merealisasikan reformasi guna terwujudnya *good governance*. Sekedar untuk referensi,

perlu dikaji langkah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam mendobrak kebekuan birokrasi dengan melakukan lelang jabatan terhadap seluruh jabatan Camat dan Lurah. Selain itu, Gubernurnya juga memperingatkan agar seluruh pejabat dan aparat di semua lini untuk meningkatkan kinerja, apabila tidak mampu bekerja akan dicopot. Kebijakan tersebut ternyata berdampak positif terhadap kinerja dan pelayanan birokrasi. Banyak warga Jakarta mengakui kalau proses pengurusan KTP sekarang jauh lebih cepat. Semula memakan waktu satu minggu, sekarang cukup dua jam. Bahkan beberapa kelurahan lebih cepat dari itu. Cara pelayanannya pun lebih cerdas, pegawainya lebih ramah dan mau membimbing apabila warga mengalami kesulitan.

Apabila dicermati, ancaman yang berupa tantangan 'akan dicopot kalau tak mampu bekerja' ternyata mampu

**Dalam pertemuan antar aparatur dari beberapa lembaga pemerintah, baik dalam rapat dinas maupun dalam pertemuan lainnya, yang dipertanyakan di antara mereka bukan bagaimana pelaksanaan reformasi birokrasi di lembagamu, tetapi yang ditanyakan adalah 'apakah di lembagamu sudah ada remunerasi?'. Dari apa yang dikatakan atau ditanyakan itu merefleksikan apa yang ada di pikirannya. Jadi kebanyakan aparatur yang dipikirkan bukan cara mempercepat reformasi birokrasi, tetapi ingin cepat mendapatkan remunerasi.**

menelorkan proses *upgrade* pola pikir aparatur. Hal tersebut membuat terjadinya rekondisi pola pikir aparatur, sehingga mereka merubah diri untuk menjadi aparatur yang mampu kerja. Tantangan ternyata mendorong aparatur menjadi lebih profesional. Diharapkan hal ini akan mempermudah untuk mewujudkan *good governance*, sebagaimana dijelaskan oleh Tjokrowinoto (2004:3,) bahwa posisi strategis birokrasi dalam mewujudkan *good governance* merupakan suatu *condition sine qua non* bagi keberhasilan pembangunan. Karenanya, profesionalisme birokrasi merupakan persyarat (*prerequisite*) mutlak untuk dapat mewujudkan *good governance* tadi (dikutip dari Ambar Teguh Sulistiyani, 2010).

Dengan demikian, berdasarkan pendapat di atas bahwa untuk mewujudkan *good governance* hanya ada satu pilihan yaitu membuat aparatur profesional. Agar tak salah tafsir dalam mengartikannya, perlu mendalami makna profesional. Berdasarkan kamus Bahasa Indonesia, arti profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional (<http://kamusbahasa Indonesia.org>). Berarti, PNS yang profesional adalah PNS yang memiliki kualitas diri atau keahlian di bidangnya dan memiliki perilaku yang





menjunjung tinggi moral dan etika profesi. Orang yang ahli dalam bidangnya tetapi moralnya tidak bagus, maka ia tidak dapat dikatakan aparatur yang profesionalisme.

Dalam kajian organisasi, kebijakan yang dilakukan Gubernur DKI yang membuat birokrasi lebih professional adalah sebuah proses *Re-Code DNA* pada pribadi aparatur maupun organisasi. Berarti untuk merubah aparatur agar professional perlu *Re-Code DNA*. Rhenald Kasali (2007) menjelaskan, bahwa dalam ilmu genetika biologi *DNA (deoxiribo nuclead acid)* adalah merupakan unsur pembentuk perilaku yang terbawa dalam gen seseorang. Untuk merubah perilaku seseorang perlu memberikan *treatment* khusus pada kode-kode pembentuk DNA itu.

Kalau yang di-*Re-Code* adalah manusia dalam jajaran organisasi/birokrasi, maka sesungguhnya kegiatan tersebut telah me-*Re-Code* organisasi. Karena sepek terjang organisasi, berupa lincah atau lamban, sehat atau sakit, cerdas atau bebel, semua itu tergantung manusia dalam organisasi. Maka kalau manusia dalam organisasi dibuat cerdas, lincah, tanggap dalam menangani masalah, maka organisasinya pun akan berperilaku seperti itu dan sistem pelayanan juga akan bagus.

Di awal sudah dijelaskan bahwa dalam mewujudkan Indonesia yang berdaya saing perlu adanya *good governance* dan untuk mewujudkan *good governance* syaratnya adalah profesionalisme birokrasi. Maka sasaran *Re-Code* adalah aparatur dalam birokrasi agar mereka profesional. Kurang profesionalnya aparatur bukan karena mereka bodoh. Sebenarnya perlu disadari kalau aparatur dalam birokrasi adalah orang-orang pilihan karena masuknya melalui tes dan mereka berasal dari kampus-kampus ternama di negeri ini. Kalau mereka tak profesional dalam bekerja, mereka itu ibarat bibit yang bagus jatuh pada lahan yang tak pernah disiangi, akhirnya tumbuhnya *kunthet*.

Banyak pegawai yang akan berubah menjadi lebih baik, dan ia mampu untuk menjadi yang lebih baik, tetapi ketika melihat temannya tak berubah, atau melihat ada pemimpin yang tidak berubah, maka pegawai yang akan berubah tersebut mengurungkan niatnya. Di sisi lain ada pemimpin pada level tertentu yang akan melakukan perubahan, namun ia merasakan langkah itu terasa *nyleneh*, beda dengan yang kebanyakan. Padahal bisa jadi pemimpin yang lain pun juga memiliki perasaan yang sama, namun karena takut dikatakan *nyleneh*, maka mereka memilih diam dan mengurungkan niat untuk berubah. Maka yang terjadi adalah tak ada perubahan.

Itulah permasalahan aparatur yang ada dalam birokrasi. Mereka memiliki potensi untuk menjadi orang profesional, mereka memiliki kemampuan meningkat kompetensinya, keahliannya, integritasnya, dan moralnya. Tetapi mereka banyak yang menunggu. Maka ketika ada gebrahan dan tantangan seperti yang terjadi di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, ternyata para aparaturnya mampu begitu cepat merubah diri, sehingga kinerja birokrasi menjadi gesit, padahal dalam perubahan ini mereka itu tidak di diklat terlebih dahulu.

Diantara tugas pimpinan di birokrasi manapun selain tugas manajerial, ada tugas untuk melakukan pembinaan bawahan. Di instansi mana pun ada aparatur yang kinerjanya bagus dan ada yang lemah. Tugas pimpinan adalah mengelola SDM Aparatur agar profesional dan semua dapat berkinerja bagus. Langkah ini bukan berarti terus

membuat surat ke Pejabat Pembina Kepegawaian memohon agar pegawai yang kinerjanya rendah dimutasi ke instansi lain. Tetapi tugas atasan adalah melakukan pembinaan atau me-*Re-Code* bawahan agar memiliki tanggung jawab terhadap kenerja. Selama ini ada sebuah kesalahan, ketika ada pegawai yang malas justru mereka ini sekalian tidak diberi beban kerja dan semua pekerjaan diserahkan kepada mereka pegawai yang rajin. Hal ini bisa menimbulkan organisasi yang tidak kondusif dalam membangun profesionalisme aparatur. Yang tidak bisa kerja, karena tidak diberi pekerjaan maka akan semakin tidak bisa kerja. Tetapi kalau ia dituntun dengan beban kerja, tentu akan berusaha.

Manajemen adalah sebuah seni. Dalam sebuah simponi, dirigen sering melambai, meliuk, mengangguk, atau menghentak untuk menggali dan mengarahkan profesionalisme personil guna menghasilkan ritme lagu yang indah. Begitu juga dalam organisasi, pimpinan adalah pihak yang bertanggungjawab. Mewujudkan *good governance* tidak semudah membalik telapak tangan, perlu melakukan perubahan untuk membangun profesionalisme aparatur sebagaimana terurai di atas. Apabila pimpinan mampu mendalami potensi tiap aparatur di lingkungannya dan mampu mengoptimalkan fungsinya masing-masing, maka inilah simponi perubahan dan merupakan keberhasilan transformasi aparatur.



**Sebenarnya perlu disadari kalau aparatur dalam birokrasi adalah orang-orang pilihan karena masuknya melalui tes dan mereka berasal dari kampus-kampus ternama di negeri ini. Kalau mereka tak profesional dalam bekerja, mereka itu ibarat bibit yang bagus jatuh pada lahan yang tak pernah disiangi, akhirnya tumbuhnya *kunthet*.**

# IMPLEMENTASI KEPERINTAHAN YANG BAIK DALAM PERSPEKTIF LEADERSHIP

Oleh : Rina Mediaswati, SE, M.PA



**Publik beranggapan bahwa Indonesia mengalami krisis kepemimpinan dan makin sulit menemukan seorang *good leader*. Berita yang disuguhkan media tentang kemerosotan peran pemimpin menjadi santapan rakyat setiap hari, menimbulkan mosi tidak percaya rakyat pada pemerintah. Jargon “Negeri *Auto Pilot*” sempat mencuat beberapa saat di banyak forum diskusi di media internet. Menandakan masyarakat sudah apatis dengan keadaan yang melanda negara ini.**

Namun, apakah benar Indonesia tak memiliki pemimpin-pemimpin berkualitas? Pemimpin fenomenal saat ini, Joko Widodo, yang menjabat sebagai Gubernur DKI Jakarta periode 2012-2017, dinilai berhasil dalam membuat perubahan baik walaupun hanya di lingkup daerah yang dipimpinnya. Jokowi sangat inspiratif, sehingga kemudian cara bekerjanya banyak diadopsi oleh Kepala Daerah lainnya.

*The Man in the Madras Shirt* (julukan majalah TIME untuk Jokowi) ini ternyata bukan hanya satu-satunya pemimpin yang mempunyai gaya *leadership* yang khas dan sarat prestasi. Indonesia masih punya pemimpin-pemimpin yang berkualitas dan saat ini sudah mulai menunjukkan taringnya. Mereka membawa angin segar dalam perjalanan birokrasi pemerintahan negara ini. Tak bisa dipungkiri, perubahan memang mantap jika dilakukan pada posisi atau level strategis. Karena seorang pemimpin adalah *role model* bagi masyarakatnya, seperti orang tua yang menjadi *role model* bagi anak-anaknya.

## **Pemimpin yang dipinang rakyat.**

Bantaeng, Kabupaten kecil di pesisir Sulawesi Selatan beranjak meninggalkan keterpurukannya setelah dipimpin oleh Prof. Dr. Ir. H. Nurdin Abdullah, M.Agr. Bupati ini, awalnya dipilih dan dicalonkan oleh masyarakat Ban-

teng sendiri pada tahun 2008. Awalnya Nurdin menolak karena posisinya di empat perusahaan asing sudah sangat mumpuni, dibanding penghasilannya jika menjadi Bupati. Namun karena desakan rakyatlah akhirnya ia bersedia, bahkan sekitar 3.000 masyarakat datang ke PT. Maruki Internasional Indonesia, tempat kerja Nurdin dan tidak akan meninggalkan pabrik sebelum keinginan mereka dipenuhi. Kejadian terulang lagi saat rakyat kembali memintanya untuk melanjutkan masa jabatan periode 2013-2018 tanpa syarat dan mahar. Sungguh inilah yang disebut pemimpin pinangan rakyat.

Bantaeng dengan kondisi yang memprihatinkan saat Nurdin dilantik pada hari pertama. Ia mulai melakukan pembenahan sana-sini. Beberapa pos anggaran yang kurang penting dipangkas. Porsi kerja dibagi, Wakil Bupati mengelola urusan intern Kantor kabupaten, sedangkan Bupati fokus ke pelayanan masyarakat. Evaluasi selalu dilakukan di setiap pekerjaan. Tegas pada legislatif karena Nurdin tak ingin ada kepentingan tertentu yang menghambat kinerjanya.

Formula yang diterapkan Nurdin adalah menjaga agar tidak ada kepentingan, jika muncul, maka akan ada titip menitip kepentingan yang berulang. Karena memiliki *basic* sebagai pejabat Perusahaan PMA, kebijakan yang diterapkan kebanyakan kolaborasi antara *leadership* dan *entrepreneurship*. Ini yang jadi ramuan jitu dalam mengelola perekonomian masyarakat Bantaeng. Karena walaupun dengan APBD yang minim, Nurdin berhasil menjadi nahkoda yang sukses yang membawa rakyatnya untuk bergerak menuju sejahtera.

### Pemimpin Tanpa Tanda Jabatan

Satu lagi pemimpin fenomenal yang saat ini juga tengah menjadi perbincangan publik. Namun, tidak sepopuler Jokowi, Tri Rismaharini-Walikota Surabaya sejak 2010 ini cenderung menjaga jarak dengan publikasi. Gaya kepemimpinannya dengan metode blusukan disebut-sebut telah ada lebih dulu sebelum gaya kepemimpinan Jokowi mencuat.

Rismaharini, awalnya adalah seorang birokrat sejati. Cita-citanya untuk menjadikan kota Surabaya menjadi indah dan rapi ternyata menggiringnya menjadi seorang Walikota. Selama masa jabatannya, Rismaharini dikenal sarat prestasi walaupun banyak pihak yang berupaya menjegalnya. Penampilannya sangat sederhana, apalagi jika dibandingkan dengan penampilan Gubernur Banten yang saat ini juga sangat fenomenal sebagai "penguasa". Seperti bumi dan langit. Rismaharini sangat merakyat.

Walikota perempuan pertama di Jawa Timur ini banyak sekali membuat terobosan-terobosan di segala bidang. Alhasil Surabaya banyak mendapat penghargaan dimana-mana. Dilansir dari berbagai sumber, penghargaan tersebut diantaranya adalah piala Adipura 2011-2013 kategori kota metropolitan, *Future Government Awards* 2013 di 2 bidang sekaligus yaitu data center dan inklusi digital menyisihkan 800 kota di seluruh Asia-Pasifik, kota paling

berhasil dalam pengelolaan lingkungan versi *citynet* tahun 2012 dan yang paling baru adalah *The 2013 Asian Townscape Award* (ATA) dari PBB, yang mana Taman Bungkul rancangan Risma memenangkan kategori taman terbaik se-Asia.

Rismaharini sangat memposisikan perannya sebagai pelayan masyarakat. Dikutip dari Kompas (10/12/2013) beberapa terobosan yang dilakukannya adalah ia menyediakan program pendidikan, seperti perawat, perkapalan dan perhotelan, disertai pendidikan keterampilan berbahasa asing, untuk menekan laju pengiriman TKI. Pelayanan kesehatan dilakukan melalui *finger print*, jadi masyarakat tidak perlu lagi membawa kartu jaminan kesehatan yang bahkan kadang menjatuhkan martabat diri mereka sendiri karena ada pembedaan pelayanan. Pengadaan perpustakaan dan internet di kampung-kampung dengan tujuan memberikan informasi dan wawasan penduduk. Pemberdayaan PKL, pasar tradisional, pembatasan pasar modern. Dan banyak sekali gebrakan-gebrakan lain yang dilakukan beliau.

Sisi kepemimpinannya yang tegas itu tercermin dalam beberapa pidatonya di berbagai acara. Mengutip dari berbagai media, Walikota Surabaya ini mengungkapkan bahwa dirinya bekerja dengan pengaplikasian langsung tanpa menunda-nunda pekerjaan. Tak tertarik dengan politik, bahkan untuk pencalonan level yang lebih tinggi. Kepercayaan rakyat sangat ia jaga. Rismaharini berhasil membuat rakyat kota Surabaya mencintainya dengan keberhasilan program kerjanya dan perbaikan pemerintahan disana-sini.

### Good Governance bukan lagi mimpi.

Pemimpin yang mempunyai kapabilitas seperti *leader-leader* di atas mungkin masih banyak di Indonesia. Bisa

**Pemimpin-pemimpin fenomenal terbaik bangsa tersebut telah mengimplementasikan konsep *Good Governance* dengan baik. Unikny mereka memiliki persamaan karakter gaya kepemimpinan. Pemimpin dengan konsep *good governance* memiliki sifat jujur yang membentenginya untuk tidak melakukan tindak pidana korupsi. Pemimpin yang bersih dan berwibawa akan senantiasa didukung rakyatnya.**

jadi belum terekspose media, atau bahkan tidak ingin terpublikasi. Negeri ini masih mempunyai “pilot-pilot” yang hebat. Terlepas dari pemberitaan media tentang pemimpin dengan sepak terjang yang buruk dan memiliki citra negatif di mata masyarakat seperti Gubernur Banten dan Ketua Mahkamah Konstitusi. Gejala globalisasi dan perilaku hedonis lah yang cenderung mengotori jiwa pemimpin.

Pemimpin dan kepemimpinannya merupakan dua sisi mata uang. Tidak bisa dipisahkan. Kepemimpinan adalah seni, yang diasah dengan pengalaman “menaklukan” yang dipimpinya. Para *leader* diatas sebenarnya mengentengahkan konsep kepemimpinan “*back to basic*”. Yakni kembali kepada nilai-nilai luhur kepemimpinan. Kisah-kisah fenomenal tersebut sepertinya tidak 100% benar-benar sesuatu yang inovatif, namun regenerasi falsafah murni bangsa yang sudah ada sejak dulu.

Pemimpin-pemimpin fenomenal terbaik bangsa tersebut telah mengimplementasikan konsep *Good Governance* dengan baik. Unikny mereka memiliki persamaan karakter gaya kepemimpinan. Pemimpin dengan konsep *good governance* memiliki sifat jujur yang membentenginya untuk tidak melakukan tindak pidana korupsi. Pemimpin yang bersih dan berwibawa akan senantiasa didukung rakyatnya.

Perilaku dan sikap non protokoler juga khas ada pada mereka. Metode blusukan dan merakyat menjadi ciri uniknya. Membangun sinergi dan kolaborasi yang tegas antara legislatif dan eksekutif tanpa dilandasi kepentingan apapun. Memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan rakyat dan mengikutsertakan rakyat dalam proses perumusan kebijakan.

Program dan kebijakan yang ditetapkan merupakan pilar-pilar dari *good governance*. Yakni Negara/pemerintah (*the state*), masyarakat adab, masyarakat madani, masyarakat sipil (*civil society*), dan pasar atau dunia usaha. Para *leader* tersebut merangkul ketiga pilar untuk mengatasi permasalahan strategis seperti pendidikan, kesehatan dan ekonomi. Wilayah yang mereka pimpin ibarat anak gadis sedang bersolek, semakin cantik dan mempesona. Publik menyaksikan secercah harapan dalam kepemimpinan daerah.

Pemimpin sangat menentukan masa depan bangsa. Dari ketiga pemimpin fenomenal diatas, mereka lahir dari potensi-potensi rabaan masyarakat. Masyarakat kian cerdas dalam meminjau pemimpinnya. Gaya dan trend serba mendobrak pakem, agaknya sukses diberlakukan sebagai gebrakan gaya kepemimpinan. Menegakkan aturan secara masif dan tidak tebang pilih terhadap segala persoalan. Bertindak tegas menuntaskan problematika daerah. Menaikkan harkat dan martabat rakyatnya. Aspek mengedepankan pelayanan menjadi program terdepan mereka. Tak sungkan menerima partisipasi masyarakat walaupun berupa kritikan.

Pemimpin artifisial mungkin saja hanya bisa mengekor gaya kepemimpinan para *leader* diatas. Namun kembali pada komitmen dan ketulusan pemimpin tersebut.

Bahwa melayani rakyat tidak berhasil jika memakai topeng kekuasaan, dengan maksud meraih hati dan mendapat simpati. Kerja nyata dan perilaku yang baiklah yang akan menggiring opini masyarakat pada pemimpin *Good Governance*. Yang mengelaborasi elemen kunci pemerintahan yang baik, yakni transparansi, partisipasi dan akuntabilitas.

Heider (2002) dalam bukunya Tao Kepemimpinan – Tao Te Cing ajaran Lao Tzu yang diadaptasi untuk Zaman baru menuliskan konsep Lao Tzu yang sesuai dengan konsep *Good Governance*. Yang pertama pemimpin mengajar lewat teladan ketimbang dengan menguliah orang lain tentang bagaimana seharusnya mereka. Pemimpin yang bijaksana tidak mencari uang atau pujian. Tetapi keduanya malah berlimpah. Kedua, pemimpin yang bumi dapat melakukan apa yang perlu dilakukan dengan lebih efektif dari pada orang yang sekedar menyibukkan diri. Ketiga, kepemimpinan yang dicerahkan adalah pelayanan, bukannya mementingkan diri sendiri. Pemimpin semakin bertumbuh dan tahan lebih lama dengan mengutamakan kesejahteraan semua orang ketimbang kesejahteraan diri sendiri semata-mata. Keempat, pemimpin yang bijaksana adalah seperti air. Dari mengamati gerakan air, pemimpin telah belajar bahwa dalam bertindak, waktu adalah segalanya. Seperti air pemimpin itu mengalah, karena pemimpin tidak memaksa. Dan kelima, pemimpin tidak mencari nama atas apa yang terjadi dan tidak butuh ketenaran.



# MEMBANGUN KEWIBAWAAN BIROKRASI DENGAN NILAI-NILAI *TEMATA, TEMUWA DAN RUMANGSA*

Wawancara dengan Bupati Cilacap, Tatto Suwanto Pamuji



**Media Aparatur (MAP) :** Redaksi melihat ada benang merah terhadap apa yang sudah Bapak munculkan sejak tahun 2010 yaitu *Bangga Mbangun Desa* dengan konsep pemerintahan *Good Governance*. Diikuti dengan Perbup Nomor 76 Tahun 2011 dan selanjutnya dengan terpilihnya Bapak sebagai Kepala Daerah terpilih 2012-2017. Nah..bagi kami ide awal tersebut merupakan sesuatu yang luar biasa mengenai gerakan/program *Bangga Mbangun Desa*, namun filosofinya serta kedalamannya kami belum paham benar mengenai hal tersebut. Kami mungkin hanya tau di kulitnya saja, bahwa ada 4 pilar pembangunan di desa. Tapi kami menangkap bahwa hal ini adalah suatu gagasan yang terkait dengan asas penyelenggaraan negara yang baik (*good governance*), yaitu partisipasi, dimana *Bangga Mbangun desa* mendorong keikutsertaan masyarakat.

**Tatto S. Pamuji (TP) :** Saya itu termotivasi setelah blusukan ke desa-desa, ke kampung-kampung, bahwa banyak potensi ada di desa. Bahwa pendidikan ada di desa, ekonomi ada di desa, kesehatan ada di desa, lingkungan sosial budaya juga ada di desa, jadi semuanya ada di desa. Dengan desa itu dibangun - karena desa itu harus dimajukan, maka jangan sampai tertinggal, karena kalau sampai tertinggal, sudah..selesai semua. Pemerintah Kabupaten Cilacap ini *gak* ada apa-apanya. Desa harus dibangun. Pembangunan itu melalui empat pilar itu tadi. Yang terkandung dalam **Bangga Mbangun Desa**.

Yang pertama, pendidikan. Kenapa sekarang petani tidak maju? Pendidikan. Kenapa tidak sehat? Pendidikan. Kenapa ekonomi tidak kuat? Pendidikan. Kenapa lingkungan sosial budayanya rusak? Ya karena pendidikan juga. Nah pilar pendidikan inilah yang sangat saya pikirkan dengan serius. Sampai menggagas dan langsung menerapkan *leader class*, yakni mengambil anak-anak cerdas untuk disekolahkan. Tapi sampai hari ini yang saya sesali adalah lingkungan dunia pendidikan justru tidak mendukung sepenuhnya. Dari mulai dicetuskannya Program *Bangga Mbangun Desa* ini tidak diikuti oleh elemen-elemen dan *stake holder* dari dunia pendidikan. Saya sedang mencari format bagaimana agar sektor pendidikan di Kabupaten Cilacap menjadi *number one* di Jawa Tengah. Kalau bisa di Indonesia, dengan adanya *leader class* tersebut.

Jangan sampai pendidikan itu dipolitisir. Pendidikan dibisniskan.. tidak boleh itu. Pendidikan hanya untuk mainan. Pendidikan murni untuk mendidik. Kalau sekarang menempatkan insan-insan pendidikan tapi tidak memikirkan pendidikan ya harus "dilepas". Tapi jika ada pihak bukan dari kalangan pendidikan, tapi dia memikirkan pendidikan atau mempunyai impian untuk memajukan pendidikan, berarti harus kita dukung. Semua bisa keluar dari jalurnya asal memiliki kompetensi. Apakah lulusan IPDN harus jadi Camat? Tidak. Apakah harus jadi asisten? Tidak. Siapa saja yang mampu. Nah, di Kabupaten Cilacap ini siapa yang mampu, mau dan mempunyai jiwa *Bangga Mbangun Desa* kita dukung.

Menurut saya pendidikan adalah segala-galanya. Inilah yang mau saya sampaikan, untuk mengejar ketertinggalan orang-orang desa, hanya bisa melalui satu pintu yaitu melalui pendidikan, ekonomi, kesehatan, dan budaya. Tetapi apabila pendidikan tidak sukses, budaya-budaya yang ada akan berubah, budaya Cilacap asli akan hilang. Malu memakai bahasa cilacap. *Ngapak-isin. Ngaok, nglakak isin. Aku emoh lah, wong ndesa*. Karena *wong ndesane bodo-bodo*. Orang desanya melarat. Orang desanya tidak sehat. Tapi kalau orang desanya pandai, orang desanya sehat, maka orang desanya *gak isin maning*.

Waktu saya menjadi *dealer* produk Panasonic dan Sony, saya dipanggil ke Jepang dan China, mereka selalu berbicara dengan bahasa mereka, dan tidak pernah berbicara bahasa Inggris, bangga dengan bahasanya sendiri.

Harusnya kita juga bangga dan seperti itu, orang lain akan menghormati dan menghargai kita, kalau saja kita juga punya kompetensi. Mempunyai kemampuan, mempunyai *attitude* dan mempunyai kebudayaan yang jelas. Tanpa itu ya *gak* bisa.

Saya...dalam hal ini ingin memperkuat sektor-sektor ekonomi melalui pendidikan. Itu yang pertama. Trus yang kedua, Bangga Mbangun Desa saya bangun dari Bupati sampai ke tingkat RT, poin penting yaitu Kewibawaan. Camat dulu begitu dihormati dan dihargai, mengapa sekarang tidak? Bupati juga dulu dihargai dengan amat sangat. Sekda dan Kepala Dinas juga begitu. Perintahnya dan wibawanya sangat disegani. Yang pertama (*kita nganggo bahasa jawa bae*) yaitu kudu **TEMATA**. *Temata* itu mempunyai konsep yang jelas. **TEMUWA**, yaitu belajar dewasa. **RUMANGSA**, yaitu merasa diri dan mudah introspeksi. Inilah nilai-nilai yang ada di Cilacap. *Temata, Temuwa dan rumangsa... aja rumangsa bisa, tapi ngerumangsani bisa*. Itulah konsep yang saya bangun yaitu kewibawaan birokrasi. Birokrasi bisa wibawa dari mana? Yang pertama, mempunyai wibawa diri, yaitu *ora njalukan, ora nyolongan*, tapi kita malah memberi. Yang sekarang kadang hanya *to take* tapi tidak pernah *to give*, sehebat-hebatnya orang yang *nyadhong*, minta, masih lebih hebat orang yang memberi. Jadi kalo ada pejabat, kok masih minta, itu namanya pengemis. Pejabat itu harusnya memberi. Apa yang diberikan? Pengetahuan, kepandaian dan pengalaman.

Setelah pendidikan sukses, seseorang akan mempunyai *self confidence*, yakin dan percaya pada kemampuan diri. Tidak tergantung dengan orang lain, kemandirian, *bisa dewek, empowerment*. Mempunyai harga diri. Mempunyai martabat. Itulah untuk menaikkan kewibawaan, kemandirian, percaya diri. Bisa membawa diri.

Saya tidak setuju *workshop* dihapuskan. *Workshop* itu bukan main-main. Disana ada pembelajaran. Kalau bisa orang yang mengkritik, supaya ikut *workshop*. Disana itu main-main atau yang seperti apa. Trus ada pertanyaan, kenapa harus jauh? *Lha* kalau diadakan disini banyakan tidak datang. Atau gampang pulang. Kalau jauh kan tidak bisa, dan semua konsentrasi. Kalau yang lain ada *workshop* yang isinya cuma piknik, silahkan, tapi di Pemda tidak ada.

**MAP** : Dari empat pilar tadi, Bapak memang menempatkan pilar pendidikan sebagai kunci dan pintu gerbang untuk melewati pilar-pilar yang lain. Secara konkrit sudah diwujudkan dalam program *leader class*. Mengapa pendidikan sangat penting?

TP : Pendidikan digunakan untuk mengejar ketertinggalan yang lain. Pendidikan digunakan untuk mengikuti globalisasi yang ada. Saya serius di pendidikan, siapa yang tidak serius di pendidikan silahkan minggir, kalau tidak mau minggir ya saya pinggirkan. *Man jadda wa jadda*. Siapa yang tidak sungguh-sungguh, maka saya dengan Sekda

akan mengambil kebijakan terhadap pihak tersebut, karena masih banyak yang mau dan mampu. Kalau sudah dikasih kesempatan, apakah di pendidikan, kesehatan atau ekonomi atau sektor lain, tapi tetep begitu, ya itu tandanya *gak* sehat. Jadi musti diobati dulu, kalau sudah sembuh ya "diambil" lagi.

**MAP** : Dalam dunia pendidikan, secara nyata kan ada ketentuan-ketentuan yang mendorong masyarakat untuk mendapatkan akses pendidikan yang lebih banyak, yaitu 20 persen diantaranya diberikan pada masyarakat yang tidak mampu. Bagaimana pendapat Bapak dengan hal ini?

TP : Saya sudah sering berbicara, tidak usah 20 persen lah, siapa saja yang berkemampuan tetapi tidak mampu ya harus ditolong. Kemampuan dan kemauan...tidak usah 20 persen, targetnya siapa saja. Kan masih ada pak Sekda, Pak Kabag dan lain-lain yang mungkin bisa membantu. Ayo kita bantu orang hebat yang mempunyai *attitude* dan kompetensi, jadi Bapak Angkat semua. Lain lagi kalau pendidikan gratis saya *gak* setuju, dengan orang yang mampu tapi dia *gak* bayar. Karena sama saja kita ngasih garam ke lautan. Orang sudah mampu kok dikasih.

**MAP** : Apa harapan Bapak dalam program Bangga Mbangun Desa?

TP : Bangga mbangun desa mengimplementasikan Cilacap bercahaya. Cilacap akan bercahaya jika empat pilar tersebut sukses. Cilacap Bercahaya berarti Cilacap supaya sejahtera. Maksudnya ya tidak harus jadi *wong sugih kabeh*, masih mempunyai pendidikan yang layak itu masih sejahtera. Jika sudah mendapat pendidikan yang cukup tapi dia tidak berkerja dan berkarya ya berarti orang itu hanya malas saja.



# PEMBANGUNAN YANG MELIBATKAN MASYARAKAT

Narasumber : Kepala Bappeda Kab. Cilacap, Drs. Farid Ma'ruf, MM.

**Berbicara tentang *Good governance*, merupakan upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, Menurut Masyarakat Transparansi Indonesia, *Good governance* merupakan upaya pengelolaan pemerintahan yang baik dengan mengikuti kaidah-kaidah tertentu sesuai prinsip dasar *good governance*.**



Di sela kesibukannya, Drs. Farid Ma'ruf, MM., yang telah menjabat sebagai Kepala BAPPEDA Kabupaten Cilacap sejak Tahun 2012, Berkenan memberikan pendapat/ opini tentang pelaksanaan *Good Governance*, khususnya di Kabupaten Cilacap.

Menurut beliau, Sebagai bentuk dukungan pelaksanaan *Good governance* Pemerintah Kabupaten Cilacap berupaya menyelenggarakan manajemen Pemerintahan yang *akuntable* (dapat dipertanggungjawabkan) yang sejalan dengan prinsip demokrasi, efisien, efektif, /penghindaran salah alokasi dana APBD, sesuai aturan yang berlaku dan berupaya pencegahan korupsi baik secara politik maupun secara administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal dan politican framework* bagi tumbuhnya aktifitas usaha.

Bappeda sebagai perencana program-program yang ada di Pemkab cilacap telah melakukan beberapa hal untuk mendukung tercapainya *Good governance*, antara lain; mengkoordinasikan semua perencanaan, program/kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD sesuai dengan peraturan perencanaan yang berlaku dan melaksanakan evaluasi program serta kegiatan pada seluruh SKPD.

Beliau juga menyampaikan, selain hal diatas dukungan yang di berikan di wujudkan dalam bentuk lain, yaitu :

- Melaksanakan perencanaan yang transparan, dimulai dari pelibatan masyarakat dalam Musrenbang Desa/ Kelurahan, Musrebang Kecamatan dan Musrenbang Kabupaten.
- Melaksanakan proses perencanaan sesuai aturan dan ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan Musrenbang Bawil, Musrenbang Propinsi dan Musrenbang Nasional.
- Melaksanakan penyusunan dokumen dan pelaksanaan perencanaan secara transparan (transparansi APBD).

Proses perencanaan Musrenbang merupakan proses perencanaan yang sudah di atur dalam Peraturan Perundang-undangan dan merupakan proses pembangunan secara na-

sional. Dasar hukum proses perencanaan pembangunan adalah Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah dan Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008.

Pelaksanaan kegiatan dan program-program yang mendukung pembangunan di Kabupaten Cilacap, tidak selalu berjalan mulus seperti apa yang terlihat, ada beberapa kendala yang di hadapi BAPPEDA, misalnya terlambatnya petunjuk pelaksanaan perencanaan, baik dari Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Propinsi, terbatasnya dana anggaran dan kurang sesuai jumlah dana yang diusulkan/dibutuhkan dengan anggaran yang tersedia, adanya benturan kepentingan yang berbeda untuk menentukan prioritas pembangunan, terlambatnya informasi dan data dari SKPD sebagai bahan penyusunan perencanaan dan evaluasi, juga adanya ketidak-konsistenan data serta tugas yang harus dikerjakan tidak sebanding dengan SDM yang ada.

Namun meskipun banyak kendala yang muncul, hal tersebut tidaklah menjadi penghalang bagi BAPPEDA untuk dapat tetap mewujudkan pembangunan di Kabupaten Cilacap. Menurut Farid, untuk mengatasi kendala yang muncul dalam mewujudkan *Good governance* beliau melakukan beberapa upaya, antara lain; tetap melaksanakan proses perencanaan meskipun petunjuk belum turun, membuat skala prioritas pembangunan yang mendesak, *urgent* dan penting, memberikan fasilitas antar pemangku kepentingan, meningkatkan koordinasi dengan SKPD dan sumber data lainnya seperti BPS. Selain itu, semua tugas yang penting dan prioritas dikerjakan lebih dahulu dan semua pekerjaan harus diselesaikan biarpun lembur sampai pagi.

Disinggung tentang bagaimana wujud partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan pada perencanaan pembangunan yang dilakukan oleh BAPPEDA, Farid menyampaikan bahwa dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan, masyarakat diajak untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan Musrenbang Desa/Kelurahan, Musrebang Kecamatan dan Musrenbang Kabupaten. Hal ini perlu dilakukan dengan tujuan agar masyarakat merasa dihargai. Dengan ikutnya masyarakat dalam mengawasi pelaksanaan pembangunan yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Cilacap, diharapkan mereka merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembangunan, menumbuhkan jiwa swadaya pada masyarakat dan dapat menumbuhkan kepercayaan masyarakat pada pemerintah, sehingga jika hasil pertemuan telah ditetapkan, mereka (masyarakat) tidak lagi akan menyalahkan Pemerintah.

Namun terkadang terdapat kelemahan yang muncul bila masyarakat diikutkan dalam pengambilan keputusan. Bahan yang diusulkan dalam kegiatan pembangunan kurang memprioritaskan kebutuhan tetapi lebih mengede-

pankan keinginan sehingga tidak atau kurang memperhatikan prioritas pembangunan. Meskipun demikian, Farid menyampaikan ada beberapa cara untuk menyelaraskan kepentingan masyarakat yang tidak sedikit jumlahnya sehingga dapat terakomodir dengan baik, misalnya dengan dilakukan sosialisasi, dilibatkan dalam perencanaan, dilakukan skala prioritas pembangunan, melaporkan atau melakukan transparansi anggaran dan menyampaikan bahwa tidak semua partisipasi masyarakat bisa terakomodir. Selain itu, masyarakat juga di beri kesempatan untuk menyampaikan tanggapan/ kritik atas perencanaan pembangunan. Semua saran dan kritik ditampung dalam pelaksanaan Musrenbang Desa/Kelurahan, Musrebang Kecamatan dan Musrenbang Kabupaten.

Hal lain yang dilakukan BAPPEDA adalah dengan mendorong pihak pengusaha/swasta untuk bisa lebih berkembang dan memiliki partisipasi dalam pembangunan untuk mengembangkan potensi Kabupaten Cilacap dengan cara melakukan sosialisasi, melibatkan pengusaha/swasta dalam CSR dan kegiatan sosial serta pelaksanaan Kuliah Kerja Nyata bekerja sama dengan Perguruan Tinggi. Sedangkan untuk memotivasi masyarakat agar mendukung gerakan Bangga Mbangun Desa, Bappeda seringkali melakukan sosialisasi dan melibatkan masyarakat dalam berbagai kegiatan yang dilakukan seperti dalam proses Musrenbang dan dalam mengusulkan program/kegiatan pembangunan diarahkan untuk mensukseskan 4 (empat) pilar Bangga Mbangun Desa.

**Dengan ikutnya masyarakat dalam mengawasi pelaksanaan pembangunan yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Cilacap, diharapkan mereka merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembangunan, menumbuhkan jiwa swadaya pada masyarakat dan dapat menumbuhkan kepercayaan masyarakat pada pemerintah, sehingga jika hasil pertemuan telah ditetapkan, mereka (masyarakat) tidak lagi akan menyalahkan Pemerintah.**



# MEWUJUDKAN PEMDA CILACAP YANG GOOD GOVERNANCE

Oleh : Khazam Bisri

**Kekuasaan yang diemban pemerintah merupakan mandat yang bersumber dari suara rakyat. Pemerintah dipercaya sebagai pelaksana roda organisasi politik Negara guna mensejahterakan seluruh rakyat-sang pemberi mandat. Dengan demikian, warga Negara adalah pemegang kekuasaan dan kewenangan yang sesungguhnya. Pemerintah tidak boleh semena-mena dalam membuat sebuah kebijakan publik. Prinsip *Good Governance* penting dilakukan karena warga masyarakat dan pemerintah sebagai pemangku kepentingan kerap kali memiliki perbedaan persepsi dan kepentingan dalam perencanaan anggaran yang mengakibatkan kerugian disalah satu pihak.**

*Good Governance* memiliki ciri umum: akuntabilitas, transparansi, keadilan, penerapan hukum, efektifitas, responsivitas, pendekatan consensus dan partisipasi publik. Ini mengandung prinsip bahwa sumberdaya yang ada dan masalah-masalah publik harus dikelola secara efektif dan efisien sebagai respon terhadap kebutuhan masyarakat. *Good Governance* harus dikaitkan dengan keharusan adanya komitmen pemerintah kabupaten terhadap prinsip-prinsip *rule of law*. Atau *Good Governance* adalah suatu bentuk yang diharapkan, namun juga diakui akan terlalu sulit untuk bisa mencapai keseluruhannya. Tetapi hanya sedikit masyarakat yang beringinan secara sungguh-sungguh mendorong system pemerintahannya menuju *Good Governance*.

Pemda Cilacap secara eksklusif merumuskan, mengimplementasikan dan mengevaluasi kebijakan pengentasan kemiskinan secara mandiri, maka ini merupakan wujud *government*. Karena pada intinya menjadi *single actor* yang tidak memberi kesempatan pada aktor lain di luar pemerintah untuk terlibat. Padahal perubahan ke arah *governance* terjadi bila kebijakan pengentasan kemiskinan melibatkan *multi-actor*. Bahkan akan lebih baik bila si miskin terlibat langsung dalam perubahan kebijakan hingga betul-betul memberdayakan.

Untuk mewujudkan *Good Governance* Pemda Cilacap harus mampu melakukan perubahan ke arah *governance* atas kebijakan pengentasan kemiskinan terjadi dengan adanya perubahan jaring proses kebijakan. Terdapat dua perubahan pada tingkat kebijakan. Pertama, perubahan substansial kebijakan itu sendiri. Dan, kedua perubahan yang terjadi pada masyarakat miskin dan institusi yang selama ini menjadi hambatan bagi mereka untuk berubah.

Perubahan pertama ditandai oleh masuknya ide-ide baru dari aktor luar pemerintah. Pada saat yang sama terjadi pula perubahan komposisi aktor yang terlibat dalam *policy network* anti kemiskinan. Indikasinya, melalui penerimaan terhadap munculnya aktor-aktor baru yang terlibat.

Perubahan kedua terjadi pada masyarakat miskin dan institusi yang selama ini menjadi hambatan bagi mereka untuk beru-



bah. Bagi masyarakat miskin, perubahan sebuah *policy network* berarti perubahan keterlibatan mereka di dalamnya. Perubahan bukan hanya terjadi dalam tataran teknis partisipasi, melainkan dampaknya terhadap mereka. Yakni, perubahan perilaku dan atau peningkatan kapasitas masyarakat. Perubahan pada institusi pemerintah berupa kesediaannya menerima masukan aktor non pemerintah dan komitmen meningkatkan akses terhadap si miskin.

Transformasi pemerintahan yang berlandaskan prinsip *Good Governance* dan *morality Governance* dapat didorong melalui terpilihnya figur yang dapat menjadi teladan bagi publik. Makanya agenda yang utama adalah membangun system pemerintahan harus didorong oleh figur yang selain memiliki dukungan rakyat, juga mampu menanamkan moral birokrasi. Sulit diharapkan dapat terwujud birokrasi yang bersih, manakala pucuk pimpinan belum dapat menjadi simbol moralitas publik yang ideal.

Pembangunan birokrasi yang menjadi pilar utama pelayanan publik hanya dapat secara efektif dilaksanakan oleh figur yang paling sedikit bermasalah. Pemda Cilacap sudah mulai dan harus membuka akses publik dalam menilai kinerja birokrasi dalam rangka mewujudkan '*Good Governance*'

Ke depan yang perlu dilakukan adalah *Pertama* membuat ruang baru partisipasi. Artinya Pemda Cilacap dalam proses pembuatan kebijakan publik terlebih dahulu melalui sebuah perbincangan, konsultasi dan diskursus publik. Dengan pola seperti ini minimal ada dua keuntungan yang didapat. *Pertama*, warga memiliki pengetahuan dan pemahaman yang berharga tentang isu-isu publik melebihi apa yang ia bayangkan. *Kedua*, kehadiran warga dalam proses tersebut dapat mengurangi konflik antar *stakeholders* yang bersaing dan dukungan publik yang besar membuat pelaksanaan kebijaksanaan lebih mudah. *Ketiga*, partisipasi secara langsung dalam proses pengambilan keputusan publik dapat menutupi kelemahan demokrasi perwakilan.

*Kedua* penguatan kapasitas pemerintah daerah merupakan suatu keharusan karena hal tersebut antara lain berkaitan dengan konsep anggaran berbasis prestasi kerja/kinerja. Hal tersebut merekomendasikan keharusan adanya analisis kinerja Pemda Cilacap dalam penyelenggaraan fungsi pemerintah daerah.

*Ketiga* publik Cilacap perlu memperoleh "pencerdasan" dari kebijakan Pemda Cilacap untuk memberantas korupsi. Pemda Cilacap perlu langkah-langkah yang bersifat struktural untuk melakukan pemberantasan korupsi secara lebih efektif dan massif.

# MENJADI PELAKU KEPEREMINTAHAN YANG BAIK DENGAN BER CERMIN PADA KATA KATA MUTIARA

Oleh : Khamidun

**Teringat ketika masih sekolah di Purwokerto sekitar tahun 1980 sampai dengan tahun 1987/1988. Ketika itu belum ada alat komunikasi semacam handphone, yang ada masih pesawat telepon duduk/ telepon kabel yang tidak semua orang memilikinya. Transformasi informasi waktu itu hanya melalui radio dan televisi, itupun hanya TVRI.**

Sebagai seorang perantau yang mencoba sekolah di kota, memiliki sebuah radio yang setiap hari dihidupkan untuk mendengarkan acara-acara yang disiarkan radio yang cenelnya dicari sesuai keinginan hati untuk mendengarkannya. Waktu itu sudah ada radio yang dikelola oleh swasta selain RRI. Salah satunya adalah radio "Almamater" yang konon dikelola oleh mahasiswa-mahasiswa UNSOED.

Sebelum berangkat sekolah, setiap pagi mendengarkan siaran radio Almamater yang penyiarinya kadang-kadang menyampaikan kaka-kata mutiara yang pada waktu itu sangat baik. Ada dua kata-kata mutiara yaitu : "Memang baik senantiasa berusaha menjadi orang penting, tetapi jauh lebih penting senantiasa berusaha menjadi orang baik." Setelah menyampaikan kata-kata mutiara tersebut, kemudian diperdengarkan iklan-iklan bisnis dan lagu-lagu indopop yang syair lagunya sentimentil sesuai dengan perkembangan musik Indonesia saat itu. Ada satu lagi kata-kata mutiara yakni : "Janganlah kamu terlalu cepat meniti anak tangga yang paling tinggi, karena setelah itu tidak ada jalan lain kecuali turun ke bawah." Itulah dua buah kata-kata mutiara yang disiarkan dari siaran radio Almamater meskipun tidak menyebutkan gagasan siapa kata-kata mutiara tersebut.

Kalau berbicara tentang pemerintahan yang baik, lantas apa hubungannya dengan kata-kata mutiara yang dikemukakan di atas? Mungkin jawabannya hanya isapan jempol belaka alias hanya ngoyoworo (dalam bahasa jawanya). Untuk itu marilah kita coba simak bersama apakah ada benang merahnya antara kata-kata mutiara di atas dengan pemerintahan yang baik.

## Good Governance dan SDM Aparatur

Arah dari *good governance* adalah menuju pada pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Pemerintahan yang baik dan bersih merupakan faktor penting dalam sebuah proses pembangunan. Paradigma yang hendak dikembangkan adalah pemerintahan yang baik dan bersih yang juga didukung oleh penyelenggara yang baik dan bersih pula. Pemerintah lebih memberikan perhatian terhadap system, sedangkan pemerintahan lebih memberikan perhatian kepada sumber daya manusia yang bekerja dalam system tersebut. Tanpa menjaga keseimbangan terhadap dua hal ini akan muncul ketimpangan dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan yang pada akhirnya akan menimbulkan kehancuran terhadap sistem bernegara.

Menurut Miftah Thoha dalam buku *Prespektif Perilaku Birokrasi (Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara)*, jilid II terbitan Rajawali Press Jakarta tahun 1987 mengatakan bahwa pemerintahan yang bersih dan berwibawa sangat tergantung pada :

1. Pelaku-pelaku pemerintah (kualitas sumber daya aparatur);
2. Kelembagaan yang dipergunakan untuk pelaku-pelaku pemerintahan untuk mengaktualisasikan kinerjanya;
3. Perimbangan kekuasaan yang mencerminkan seberapa jauh system pemerintah itu harus diberlakukan, dan
4. Kepemimpinan dalam birokrasi publik.

Senada dengan hal tersebut Ryaas Rasyid dalam "Pembangunan Pemerintahan Indonesia Memasuki Abad 21, *Jurnal Administrasi & Pembangunan*, Edisi Khusus Vol. I Nomor 2 LP3S, Jakarta 1997", menyebutkan bahwa pembangunan pemerintahan diarahkan pada dimensi administrasi, yaitu administrasi yang baik, organisasi yang efisien, serta aparatur yang berkompeten dan jujur. Determinan utama untuk menciptakan pemerintahan yang berwibawa adalah sumber daya manusia aparatur yang berkualitas. Hal ini penting karena sumber daya aparatur dapat berfungsi sebagai perencana, implementasi,



pengendali dan evaluasi seluruh program-program pembangunan. Oleh karena itu, menurutnya hal penting yang harus diperhatikan antara lain adalah aparatur harus berpengetahuan dan berkemampuan untuk melaksanakan tugas yang diembannya secara profesional.

Dalam pada itu Undang Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, telah menyebutkan ada 7 (tujuh) azas-azas umum pemerintahan yakni azas kepastian hukum, azas tertib penyelenggaraan Negara, azas kepentingan umum, azas keterbukaan, azas proposionalitas, azas profesionalitas dan azas akuntabilitas.

Sebagai bagian kecil dari pelaku pemerintahan, azas profesionalitas sangat erat dengan sumber daya aparatur sebagaimana disebutkan oleh Ryaas Rasyid tersebut di atas. Profesionalitas berasal dari kata profesi yang berarti suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian atau ketrampilan dari pelakunya. Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya.

Sering orang awam mengemukakan kata profesional terhadap suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai/pekerja. Misalnya : “Wah pegawai di sana tidak profesional didalam menangani suatu pekerjaan”. Secara awam pula profesional diartikan sebagai suatu tindakan yang mumpuni (dianggap serba bisa) dari segala bidang, baik dari aturan hukum (dasar hukum), administrasi maupun pelayanan.

## Memaknai Kata-Kata Mutiara

Memaknai kata-kata mutiara , “memang baik senantiasa berusaha menjadi orang penting, tapi jauh lebih penting senantiasa berusaha menjadi orang baik”, bila dikaitkan dengan azas profesionalitas bagi seorang yang bekerja di pemerintahan, dapat dilihat dari dua segi positif dan segi negatif. Dari segi positif, kata mutiara tersebut dapat ditafsirkan bahwa berusaha untuk menjadi orang penting adalah baik manakala usaha itu dibarengi dengan prestasi kerja, peningkatan kompetensi, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar, tidak menyalahi aturan/ketentuan yang berlaku, tepat waktu, tidak bertele-tele. Karena pada dasarnya pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistim karier dan prestasi kerja. Dari segi positif, mungkin semua orang dapat memahami manakala seseorang yang profesional dalam bekerja diangkat dalam suatu jabatan tertentu. Akan tetapi jika dilihat dari segi negatif, (kata-kata dalam bahasa jawa “karepe togog”), berusaha menjadi orang penting dapat ditafsirkan bahwa cara menjadi orang penting itu dengan cara menggunakan ilmu katak yaitu menyembah-nyembah ke atasan (berusaha dekat dengan pimpinan dengan cara yang tidak wajar/ngolor dalam bahasa jawnya), menyingkirkan siapa saja yang ada di sampingnya dan menendang yang di bawah. Jika men-

**Determinan utama untuk menciptakan pemerintahan yang berwibawa adalah sumber daya manusia aparatur yang berkualitas. Hal ini penting karena sumber daya aparatur dapat berfungsi sebagai perencana, implementasi, pengendali dan evaluasi seluruh program-program pembangunan. Oleh karena itu sumber daya aparatur harus berpengetahuan dan berkemampuan untuk melaksanakan tugas yang diembannya secara profesional.**

jadi orang penting dengan cara demikian, niscaya perilaku korup akan terjadi seperti yang dapat kita lihat di televisi dan media cetak tentang kelakuan korup dari pelaku pemerintahan.

Demikian juga dengan kata-kata mutiara: “janganlah kamu terlalu cepat menaiki anak tangga yang paling tinggi, karena setelah itu tidak ada jalan lain kecuali turun ke bawah”. Dari segi positif, barangkali kata mutiara tersebut dapat ditafsirkan bahwa seseorang karena profesional dalam bekerja, ia akan cepat naik jabatan yang lebih tinggi meskipun dalam usia yang masih relatif muda, dan turun ke bawah karena telah mencapai batas usia pensiun (purna tugas). Tentu saja didalam meniti jenjang jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari segi ini, tidak ada sesuatu yang diragukan. Akan tetapi bila dilihat dari segi negatif, menaiki anak tangga yang paling tinggi dapat ditafsirkan bahwa seseorang didalam menduduki jabatan yang tinggi dengan cara yang sama dengan kata-kata mutiara pertama yang disebut di atas. Ilmu katak akan diterapkan untuk mencapai cita-citanya. Kalau boleh dikatakan, dengan menghalalkan segala cara. Dan pada akhirnya turun ke bawah bukan karena mencapai batas usia pensiun (purna tugas), tetapi turun ke bawah karena tersandung perkara hukum. Sangat memilukan, sudah sekian lama bekerja sebagai pelaku pemerintahan, akan tetapi berakhir dengan sebuah ketrampilan yang tidak pernah dibayangkan sebelumnya. Banyak contoh yang dapat kita lihat pada berita-berita di televisi maupun pada media cetak. Dan itu semua terjadi di negeri antah brantah yang letaknya jauh dari bumi bercahaya ini.

Memaknai sebuah kata-kata mutiara, ada pesan nasihat yang dapat kita renungkan sebagai cermin untuk menjadikan kita bekerja dengan hati-hati disamping harus memahami juga perundang-undangan yang telah membingkai sebuah peraturan kewajiban dan larangan bagi setiap pelaku pemerintahan, sehingga azas profesionalitas benar-benar dapat diwujudkan. Manfaat tentu yang diharapkan dari tulisan ini. Semoga.

# KAPAN AKU BISA NAIK PANGKAT?

Oleh : Edi Sarwono

“Pak saya seorang PNS yang mempunyai ijazah SLTP koq tidak bisa naik pangkat ke II/d padahal teman saya sama-sama mempunyai ijazah SLTP tapi koq bisa naik pangkat ke II/d ya?” pertanyaan dari ujung telephone tertuju kepada saya beberapa waktu lalu saat usai pembagian SK

## Kenaikan Pangkat PNS Kabupaten Cilacap. Betulkah seorang PNS berpendidikan SLTP bisa mencapai golongan/ruang II/d alias berpangkat Pengatur Tingkat I?

Di waktu yang lain ada seorang pejabat eselon IV yang juga bertanya kepada saya beberapa hari setelah dirinya dilantik, “Saya bisa naik pangkat percepatan apa tidak ya setahun setelah pelantikan?”

Pertanyaan-pertanyaan di atas mungkin tidak akan muncul apabila kita tahu akan peraturan-peraturan kepegawaian khususnya kenaikan pangkat. Banyak diantara Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum tahu bahkan tidak memahami tentang kepangkatan pegawai negeri sipil, nama dan susunan pangkat yang terendah sampai tertinggi pun tidak hafal.



Kenaikan pangkat sering dianggap sebagai hak PNS, padahal kenaikan pangkat merupakan bentuk penghargaan atas prestasi kerja dan pengabdian seorang PNS terhadap Negara, selain itu kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada PNS untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya. Karena kenaikan pangkat merupakan penghargaan dan setiap penghargaan akan mempunyai nilai apabila diberikan tepat pada orangnya dan tepat pada waktunya.

Seorang PNS kadang hanya tahu golongannya daripada pangkatnya, bahkan lebih faham karena yang langsung berkaitan dengan gaji pokok ~mungkin kira-kira begitu~ atau mungkin lebih mudah dimengerti karena golongan I sampai golongan III jelas terdiri dari a sampai d, sedangkan untuk golongan IV sampai e, bahkan mungkin sudah hafal dan tertanam sejak diangkat menjadi CPNS, karena seseorang yang diangkat menjadi CPNS belum mempunyai pangkat tetapi sudah mempunyai golongan/ ruang sebagai dasar penggajiannya.

Sebagai PNS sudah semestinya tahu atau bahkan mungkin harus faham tentang aturan-aturan kepegawai-

an, khususnya yang berkaitan dengan Golongan/Ruang dan Kepangkatan PNS, agar suatu saat bisa maklum apabila terhambat atau bahkan tidak bisa naik pangkat dengan tidak mengatakan nasibnya kapiran lah, sial lah, tidak diperhatikan lah, dan mungkin keluhan-keluhan lain yang seolah menyalahkan petugas kepegawaian.

Uraian-uraian berikut di bawah ini akan sedikit membantu anda menambah pengetahuan tentang Golongan/ruang dan Kepangkatan PNS.

### I. Golongan/ruang PNS :

Golongan/ruang ditetapkan sebagai dasar untuk menentukan besaran gaji pokok PNS yang diangkat dalam suatu pangkat tertentu.

Seseorang yang diangkat sebagai CPNS/PNS ditetapkan golongan ruangnya sesuai pendidikan yang dimilikinya, seperti :

1. I/a bagi yang memiliki/menggunakan Ijazah SD atau yang setingkat;
2. I/c bagi yang memiliki/menggunakan Ijazah SLTP atau yang setingkat;
3. II/a bagi yang memiliki/menggunakan Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma I atau yang setingkat;
4. II/b bagi yang memiliki/menggunakan Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II;
5. II/c bagi yang memiliki/menggunakan Ijazah Sarjana Muda, Akademi, atau Diploma III;
6. III/a bagi yang memiliki/menggunakan Ijazah Sarjana (S1) atau Diploma IV;
7. III/b bagi yang memiliki/menggunakan Ijazah Dokter, Apoteker dan Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara;
8. III/c bagi yang memiliki/menggunakan Ijazah Doktor (S3).

### II. Pangkat PNS :

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Adapun nama dan susunan pangkat serta golongan/ruang PNS dari yang terendah sampai yang tertinggi sesuai PP 7 Tahun 1977 dan juga PP Nomor 99 Tahun 2000 sebagai berikut :

|                       |           |       |
|-----------------------|-----------|-------|
| 1. Juru Muda          | gol/ruang | I/a   |
| 2. Juru Muda Tk. I    | gol/ruang | I/b   |
| 3. Juru               | gol/ruang | I/c   |
| 4. Juru Tingkat I     | gol/ruang | I/d   |
| 5. Pengatur Muda      | gol/ruang | II/a  |
| 6. Pengatur Muda Tk.I | gol/ruang | II/b  |
| 7. Pengatur           | gol/ruang | II/c  |
| 8. Pengatur Tk.I      | gol/ruang | II/d  |
| 9. Penata Muda        | gol/ruang | III/a |
| 10. Penata Muda Tk.I  | gol/ruang | III/b |
| 11. Penata            | gol/ruang | III/c |
| 12. Penata Tingkat I  | gol/ruang | III/d |

|                         |           |      |
|-------------------------|-----------|------|
| 13. Pembina             | gol/ruang | IV/a |
| 14. Pembina Tk.I        | gol/ruang | IV/b |
| 15. Pembina Utama Muda  | gol/ruang | IV/c |
| 16. Pembina Utama Madya | gol/ruang | IV/d |
| 17. Pembina Utama       | gol/ruang | IV/e |

### III. Kenaikan PNS :

Masa Kenaikan Pangkat PNS ditetapkan tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali kenaikan pangkat anumerta dan kenaikan pangkat pengabdian. Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama PNS dihitung sejak pengangkatan sebagai CPNS.

#### A. Sistem Kenaikan Pangkat :

Kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Kepada PNS dapat diberikan kenaikan pangkat anumerta bagi yang dinyatakan tewas, dan kenaikan pangkat pengabdian bagi yang meninggal dunia, mencapai batas usia pensiun, atau cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri.

#### B. Kenaikan Pangkat Reguler :

Kenaikan Pangkat Reguler diberikan kepada PNS yang tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu dan tidak melampaui pangkat atasan langsungnya. Kenaikan pangkat reguler ini diberikan sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat terakhir, setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir, dan pangkat tertingginya ditentukan berdasarkan pendidikan tertinggi yang dimilikinya.

Kenaikan pangkat reguler juga diberikan kepada PNS yang:

- a. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu; dan
- b. dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaannya atau jabatan fungsional tertentu.

Kenaikan pangkat reguler tertinggi diberikan kepada PNS sampai dengan pangkat:

- a. Pengatur Muda (II/a) bagi yang memiliki STTB SD;
- b. Pengatur golongan (II/c) bagi yang memiliki STTB SLTP;
- c. Pengatur Tingkat I (II/d) bagi yang memiliki STTB Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Pertama;
- d. Penata Muda Tingkat I (III/b) bagi yang memiliki STTB SLTA, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 3 Tahun, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 4 Tahun, Ijazah Diploma I, atau Diploma II;
- e. Penata (III/c) bagi yang memiliki Ijazah SGPLB, Diploma III, Sarjana Muda, Akademi atau Bakalareat;

**Bersambung ke hal. 47**

# MEMAJUKAN PEMBUDIDAYA IKAN MELALUI POKDAKAN



*Kunci Sukses  
Penyuluh Perikanan*

## Biodata penyuluh:

**N a m a** : Ir. Sugiyanto  
**N I P** : 19570512 197902 1 003  
**Tempat tgl lahir** : Banyumas, 12 Mei 1957.  
**Pangkat/Gol** : Pembina, (IV/A)  
**Jabatan** : Penyuluh Perikanan Madya  
**Status** : K a w i n  
**I s t r i** : Erna Kusmarawati, Amd.  
**Anak** : Ardhana Reswari Utami (17 tahun klas 3 SMAN.2 Pwt)  
**A l a m a t** : RT 02/08 Desa Adimulya, Kec. Wanareja.

## Riwayat Pekerjaan :

- Tahun 1979-1987 : Penyuluh Pertanian Kecamatan Maos.
- Tahun 1987-1991 : Penyuluh Pertanian urusan Program Perikanan Kec. Wanareja
- Tahun 1991-1997 : Penyuluh Pertanian Bidang Perikanan Kecamatan Wanareja.
- Tahun 1997-2008 : Penyuluh Pertanian Bidang Perikanan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Cilacap, untuk Kecamatan Wanareja.
- Tahun 2008 – 2009 : Penyuluh Pertanian Bidang Perikanan pada BP4K Kab Cilacap untuk Kecamatan Wanareja.
- Tahun 2009 – 2011 : Penyuluh Perikanan pada BP2KP Kabupaten Cilacap.
- Tahun 2011-sekarang: Penyuluh Perikanan pada BP2KP Kabupaten Cilacap, untuk Kecamatan Majenang.

## Penghargaan yang pernah diraih dari Tingkat Kabupaten hingga Nasional:

- Tahun 2011, Juara II Penyuluh Perikanan Teladan pada Lomba Bidang Perikanan Tingkat Kabupaten Cilacap.
- Tahun 2012, Juara I Penyuluh Perikanan Berprestasi pada Lomba Bidang Perikanan Tingkat Kabupaten Cilacap.
- Tahun 2013, Juara I Penyuluh Perikanan Tingkat Propinsi Jawa Tengah.
- Tahun 2013, terpilih sebagai Penyuluh Perikanan PNS Teladan I Tingkat Nasional.

“Dedikasi total pada profesi”, barangkali itu adalah penggambaran terhadap sepak terjang SUGIYANTO, sosok seorang PPL di bidang perikanan yang bertugas di Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap. Totalitas yang mengantarkannya menjadi JUARA I PENYULUH PERIKANAN TELADAN Tingkat Nasional dan mendapat Penghargaan Adibakti Mina Bahari di Bidang Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan Tingkat Nasional Tahun 2013. Untuk mencapai prestasi itu, SUGIYANTO sebelumnya telah dinobatkan sebagai Juara I Penyuluh Perikanan di Tingkat Provinsi Jawa Tengah maupun di Tingkat Kabupaten Cilacap tahun 2013. Sungguh, ini semua merupakan prestasi yang luar biasa dan sangat membanggakan bagi Pemkab Cilacap secara umum dan juga jajaran PNSnya secara khusus.





Bagi SUGIYANTO, penghargaan atas prestasi kerjanya selama ini bukanlah tujuan akhir dari berbagai upaya yang dilakukannya untuk memajukan pembudi daya ikan agar terus dapat meningkatkan produksi perikananannya. Dari waktu ke waktu, SUGIYANTO terus mencari cara-cara yang unggul agar para pembudi daya ikan, baik yang telah tergabung dalam kelompok pembudi daya ikan (POKDAKAN) maupun yang belum, memiliki ketrampilan yang meningkat sehingga usaha budi daya ikannya makin berkembang.

Salah satu kiat unggulnya adalah memotivasi dan mendorong agar para pembudi daya ikan “merasa butuh” untuk membentuk kelompok. Menurut beliau, dengan adanya “kebutuhan” ini, kelompok yang terbentuk akan lebih dinamis, punya dorongan kuat untuk maju berkembang, dan keterikatan anggota terhadap kelompok lebih kuat. Dengan pola pembentukan seperti ini, dampaknya sangat terasa pada kemajuan-kemajuan yang dicapai oleh kelompok pembudi daya ikan. Buktinya, produksi ikan dari para pembudi daya ikan se Kecamatan Majenang di bawah binaan SUGIYANTO mampu mencapai 141 ton ikan pada tahun 2012, mengalami peningkatan 20 ton lebih daripada tahun 2011. Pada tahun 2013 ini produksinya mencapai 160 ton ikan. Saat ini telah terbentuk sebanyak 15 POKDAKAN yang tersebar di 14 Desa di Kecamatan Majenang.

Kinerja unggulnya yang lain adalah membangun “*pilot project*” yang diprioritaskan pada POKDAKAN yang dinilai lebih dinamis. Diantaranya adalah dengan mengembangkan usaha pembenihan rakyat (UPR) yang menghasilkan benih-benih ikan. Disamping itu, POKDAKAN memiliki pasar ikan sendiri sehingga benih-benih ikan yang dihasilkan UPR dapat dipasarkan di pasar ikan sendiri. Keberadaan balai benih pemerintah bukanlah sebagai pesaing tetapi bergandeng menjadi mitra. Atas binaan SUGIYANTO pula, Kelompok Pembudii Daya Ikan “Rukun Jaya” dari Desa Jenang Kecamatan Majenang meraih Juara I POKDAKAN Tingkat Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013.

Kinerja kreatifnya juga diwujudkan dalam bentuk pengembangan pakan ikan (pellet) dengan menggunakan bahan-bahan lokal yang ada seperti dedak, limbah tapioka, ikan asin rusak dari pasar yang diolah menjadi tepung terlebih dahulu. Pellet yang didapat dengan cara dibuat atau diproduksi sendiri tentu saja terasa manfaatnya bagi pembudi daya ikan karena harganya yang lebih murah daripada harga pellet produksi pabrikan. Tidak itu saja, SUGIYANTO juga memanfaatkan limbah dapur yang telah difermentasi sehingga dapat menjadi pakan ikan. Untuk itu, SUGIYANTO sebelumnya melakukan uji coba dan penelitian menggunakan kolam ikan atau bak ikan miliknya sendiri untuk mengembangkan cara-cara fermentasi yang tepat terhadap limbah dapur agar bisa menjadi pakan ikan.

Bagi seorang SUGIYANTO, kiprahnya akan terus digelutinya secara total untuk mewujudkan obsesinya yaitu agar para pembudi daya ikan se Kecamatan Majenang yang belum membentuk kelompok, segera membentuk kelompok sehingga para pembudi daya ikan terus maju dan berkembang. SUGIYANTO juga berusaha untuk mewujudkan agar para pembudi daya ikan menggunakan pellet ikan yang diproduksi sendiri dari bahan lokal.

## Keberhasilan.

Tidaklah sia-sia usaha yang dilakukan seorang Penyuluh Perikanan Ir. Sugiyanto dalam waktu beberapa tahun ini untuk menghembangkan petani ikan, baik pengembangan teknologi perikanan, penambahan modal maupun bantuan lainya dari berbagai sumber, antara lain :

1. Dana Bansos ***Gerbang Mapan Budidaya*** Ikan Gurameh, untuk Pokdakan Tridadi Desa Pahonjean, Kec. Majenang.
2. Pada tahun 2012 mendapatkan Bantuan dana DAK Kementerian Kelautan dan Perikanan yang dipergunakan untuk :
  - a. Pembuatan ***kolam ikan permanen*** di Pokdakan Tridadi Desa Pahonjean, dan Pokdakan Mina Sejati Desa Cilopadang Kec. Majenang, masing-masing sebanyak 12 kolam dengan ukuran 3 x 5 m.
  - b. Pembuatan ***Hatchery*** di Pokdakan Rukun Jaya Desa Jenang Kec. Majenang.

Dengan mensinergikan dari berbagai komponen itulah akhirnya kegiatan penyuluhan yang dilakukan secara berkesinambungan sejak tahun 2011 di Kecamatan Majenang menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia petani khususnya petani ikan. Peningkatan SDM petani ikan ditandai dengan adanya perubahan sikap petani ikan dalam hal budidaya ikan, petani memilih bibit/benih ikan berkualitas; mengatur kebutuhan air sesuai kebutuhan dan mampu mengendalikan hama penyakit ikan; pakan ikan menggunakan pellet, dan bahkan mereka telah mampu memproduksi pellet secara mandiri. Semua ini juga didukung dengan tertib administrasi dan penjadwalan kegiatan, katanya.

Hal spesifik yang dilakukan Pak Giyanto panggilan akrabnya, untuk memudahkan penyuluhan dan meyakinkan petani ikan, sebelumnya telah melakukan demplot perikanan secara swadaya yaitu budidaya ikan gurameh dan lele secara intensif di kolam milik pribadinya dan setelah terbukti berhasil menguntungkan, kemudian disebarluaskan ke petani ikan di wilayah kerjanya Kecamatan Majenang dan sekitarnya.

**Keberhasilan dari berbagai usaha akhirnya membuahkan hasil menggembirakan, khususnya pembangunan pertanian bidang perikanan darat, hingga pada 25 Agustus 2011 mendapat kunjungan Presiden RI Bapak Susilo Bambang Yudoyono untuk menyaksikan kegiatan Pokdakan di Kelompok Budidaya Ikan Rukun Jaya Desa Jenang Kecamatan Majenang.**





# Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)

Oleh : Mulyoto, S.Sos, M.Si

## Apa itu?

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), Pasal 5 ayat (2) dan ayat (3) menyebutkan bahwa setiap Penyelenggara Negara wajib melaporkan dan mengumumkan Harta Kekayaannya sebelum dan setelah memegang jabatan serta bersedia diperiksa kekayaannya sebelum, selama, dan setelah menjabat.

## Pemeriksaan

**Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang disampaikan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) bertujuan untuk mewujudkan Penyelenggara Negara yang mentaati azas-azas umum Penyelenggara Negara yang bebas dari praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta perbuatan tercela lainnya. Oleh karena itu setiap Penyelenggara Negara dituntut untuk melaporkan kekayaannya melalui Formulir LHKPN yang diisi secara *jujur, benar dan lengkap apa adanya*.**

Melalui LHKPN ini diharapkan *pertama* tertanam sifat kejujuran, keterbukaan, dan tanggungjawab sebagai seorang Penyelenggara Negara, adalah suatu hal yang menjadi kebutuhan; *kedua* Membangkitkan semangat rasa takut untuk berbuat korupsi; ketiga Pendeteksian konflik kepentingan antara tugas-tugas publik dan kepentingan pribadi yang mendesak, untuk itu memerlukan pendekatan yang arif dan bijak; *keempat* Menyediakan sarana kontrol masyarakat; dan *kelima* Menguji Integritas para Calon Penyelenggara Negara maupun Penyelenggara Negara.

Dalam rangka pelaksanaan upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi melalui penyampaian Laporan



Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), sebagaimana diwajibkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Untuk mendorong peningkatan pelaporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menerbitkan beberapa Surat Edaran, yaitu :

1. Surat Edaran MENPAN Nomor SE/03/M.PA/01/2005 tentang Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), berisi tentang pejabat Penyelenggara Negara yang wajib menyampaikan LHKPN kepada KPK. Untuk Kabupaten Cilacap meliputi:
  - a. Pejabat Eselon II;
  - b. Pejabat Yang Mengeluarkan Perijinan;
  - c. Auditor,
  - d. Pejabat/Kepala Unit Pelayanan Masyarakat,
  - e. Pejabat Pembuat Regulasi.
  - f. Pejabat yang memegang Jabatan Strategis dan Potensial/rawan KKN.
2. Surat Edaran MENPAN Nomor SE/05/M.PA/4/2006 tentang Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), berisi tentang tindaklanjut DIKTUM PERTAMA dan KEDUA Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi, dimana setiap Kepala Instansi termasuk Pembina Kepegawaian Daerah (Bupati/Walikota), untuk :

- a. Mengeluarkan Surat Keputusan tentang Penetapan Wajib LHKPN bagi Pejabat yang memangku Jabatan Strategis Rawan Kolusi Korupsi dan Nepotisme,
  - b. Menugaskan BKD untuk mengelola LHKPN,
  - c. Menugaskan Inspektorat untuk memonitor penyampaian LHKPN.
3. Surat Edaran MENPAN Nomor SE/01/M.PAN/2008 tentang Peningkatan Ketaatan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara untuk Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan.
- Bagi Penyelenggara Negara yang tidak melaporkan dan tidak mengumumkan Harta Kekayaannya sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan dan tidak bersedia diperiksa harta kekayaannya, maka Pembina Kepegawaian dapat bertindak antara lain:
- a. Menjatuhkan sanksi **Hukuman Disiplin Tingkat Ringan** kepada pejabat wajib LHKPN yang tidak melaporkan harta kekayaannya karena dianggap melanggar Pasal 3 angka 4 PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,
  - b. **Tidak** mengusulkan PNS untuk menduduki Jabatan Struktural (Wajib LHKPN), apabila tidak memenuhi **unsur ketaatan** dalam penyampaian LHKPN.
  - c. Tidak melantik PNS yang akan diangkat dalam jabatan struktural (Wajib LHKPN), apabila yang bersangkutan belum menyampaikan LHKPN.

### Ketentuan Penggunaan Formulir LHKPN.

Ketentuan penggunaan Form LHKPN dalam membuat laporan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penyelenggara Negara Wajib LHKPN yang baru pertama kali membuat laporan, mengisi Formulir dengan menggunakan Form LHKPN Model **KPK-A**.
2. Sedangkan bagi Penyelenggara Negara Wajib LHKPN yang sudah pernah mengisi Formulir LHKPN dengan menggunakan Form Model **KPK-A** dan mengalami mutasi Jabatan, laporannya dengan menggunakan Formulir LHKPN Model **KPK-B** dengan mencantumkan Nomor Harta Kekayaan (NHK) yang didapat pada pengumuman laporan Form **KPK A**.

**Pengawasan dan pencegahan penyelewengan penyalahgunaan wewenang melalui LHKPN bagi Penyelenggara Negara Wajib LHKPN dirasa cukup efektif dan efisien. Oleh karena itu Program pencegahan melalui LHKPN perlu diteruskan dan diintensifkan. Dan sanksi bagi Penyelenggara Negara yang tidak mentaati pelaporan harta kekayaan melalui LHKPN perlu diterapkan.**

Sedangkan waktu pelaporannya adalah setiap Penyelenggara Negara wajib melaporkan harta kekayaannya apabila yang bersangkutan mengalami: Promosi Jabatan pada Eselon tertentu; Mutasi Jabatan dan Pensiun atau mengakhiri masa jabatan. Jangka waktu pelaporan LHKPN disampaikan dalam jangka waktu 2 (dua) bulan terhitung sejak tanggal secara resmi yang bersangkutan menduduki jabatan baru promosi/mutasi dan atau pensiun, dan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sekali apabila Penyelenggara Negara tidak mengalami mutasi atau tetap pada jabatannya.

Mekanisme penyampaian laporan LHKPN dapat dilakukan melalui :

1. Pengiriman langsung dari PN ke KPK melalui jasa POS Indonesia dengan alamat Kantor KPK.
2. Penyampaian oleh PN langsung menyerahkan di Gedung KPK RI Jl. HR Rasuna Said Kav. C-1 Jakarta Selatan.
3. Penyampaian melalui Kordinator/POKJA LHKPN di masing-masing Kabupaten/Kota (untuk Kabupaten Cilacap di BKD Kabupaten Cilacap, Jl. MT Haryono 73 Cilacap).

Pengawasan dan pencegahan penyelewengan penyalahgunaan wewenang melalui LHKPN bagi Penyelenggara Negara Wajib LHKPN dirasa cukup efektif dan efisien. Oleh karena itu Program pencegahan melalui LHKPN perlu diteruskan dan diintensifkan. Dan sanksi bagi Penyelenggara Negara yang tidak mentaati pelaporan harta kekayaan melalui LHKPN **perlu diterapkan**.

Sebagai salah satu usaha pencegahan / preventif terhadap terjadinya penyelewengan atau penyalahgunaan wewenang jabatan, kepada Penyelenggara Negara terus dilaksanakan **sosialisasi** tentang LHKPN, khususnya para Pejabat Eselon II dan Eselon III yang memangku Jabatan Strategis dan rawan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme ( KKN ) di lingkungan Pemerintah Kabupaten.



# OPTIMISTIS

Oleh. Toto Widiyanto, S.Psi



**Bagaimana respon anda ketika suatu siang setelah jam istirahat selesai anda dipanggil oleh pimpinan dan kemudian diminta untuk menyiapkan bahan paparan beliau besok karena karyawan yang disertai tugas menyusun tiba-tiba hari itu tidak masuk kerja karena sakit? Kesulitan anda bertambah setelah tahu bahwa materi paparan bukan merupakan hal yang anda kuasai sepenuhnya. Belum lagi waktu yang**

**diberikan untuk menyelesaikan sangat terbatas karena sore hari harus sudah dimeja pimpinan untuk dibaca terlebih dahulu sebelum beliau paparkan besok. Pikiran atau perasaan apa yang muncul pada diri anda dikala itu?**

Situasi tersebut dan situasi-situasi lain yang sejenis atau bisa jadi lebih rumit, merupakan hal yang mungkin dan seringkali terjadi di lingkungan kerja. Pada sebagian orang, situasi itu sering membuat *mood* seolah diselimuti awan kelabu. Acapkali akibatnya orang dengan mudah merasa bingung, tidak mampu, dan merasa tidak berdaya. Situasi itu juga kerap membuat seseorang merasa mentok seolah *no way out*. Bahkan ujung-ujungnya memilih untuk menyerah alias kalah sebelum bertanding.

Tentu kita tidak bisa menyalahkan seseorang yang bereaksi seperti itu, karena bisa jadi kitapun akan merespon secara sama jika dihadapkan pada situasi sejenis. Namun, kita memang perlu mawas diri dan bertanya, apakah sikap pesimistis, menyerah sebelum bertanding, akan berguna? Bukankah pemikiran adalah awal dari segala tindakan kita manusia? Bukankah komputer di otak kita secara otomatis akan langsung mengembangkan pola pikir tentang cara atau bagaimana kita menyelesaikan problema yang kita hadapi? Apabila kita memulai sesuatu dengan sikap negatif, maka kita tidak mempunyai kesempatan untuk memulai sesuatu yang arahnya berlawanan atau positif.

Dalam lingkungan kerja, atau dalam kehidupan keseharian kita yang lebih luas dan beraneka ragam persoalannya, situasi-situasi yang mengejutkan, situasi baru yang tidak pernah kita jumpai sebelumnya, atau persoalan-persoalan lain, bisa saja sesekali menghampiri kita atau bahkan datang bertubi-tubi. Bayangkan, apa jadinya bila kita sudah kehilangan optimisme. Tidak adanya optimisme, tanpa disadari bisa menyebabkan seseorang menjadi stagnan, tidak bergerak dan tidak melakukan apapun. Sikap pesimisme juga membuat seseorang kehilangan antusiasme yang berlanjut menjadi seolah kehilangan energi dan daya, bahkan bisa membuat seseorang menjadi merasa tertekan (*stress*). Orang kehilangan daya pikirnya

yang efektif dan proporsional. Jadi, bisa dikatakan bahwa musuh optimisme adalah pesimisme. Dengan pesimisme, dalam setiap situasi, yang muncul secara *default* dalam persepsi kita adalah pandangan negatif yang bahkan dibumbui dengan memori-memori lama tentang keburukan situasi. Bukankah ini bisa sangat menghambat kemajuan kita.

Para ahli mengatakan bahwa ketrampilan hidup perlu senantiasa dikembangkan untuk menghadapi ancaman kekalahan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa optimisme adalah satu-satunya senjata menghadapi kesulitan. Itu sebabnya kita perlu berlatih mental secara rutin untuk melakukan berbagai hal dengan sebaik-baiknya walau dengan sumber daya yang sangat terbatas. Kita bisa melihat orang-orang sukses yang terdengar mengomplain hal-hal yang mereka tidak punya, tetapi justru menghargai apa-apa yang mereka miliki dan hasil pemanfaatannya. Dengan begitu kita menjadi terbiasa berada pada situasi di bawah tekanan, bukan mengeluh, merengek, atau bahkan menyerah dan tidak berbuat apapun, tetapi kita siap untuk beraksi menghadapi situasi yang ada.

Optimisme adalah keyakinan bahwa hampir semua masalah dapat diselesaikan dengan kerja keras dan *mind-set* yang tepat. Meskipun terdengar sederhana, kita menyadari betul bahwa hal itu bukanlah sesuatu yang mudah. Apalagi karena memang semakin pelik dan rumitnya persoalan yang berada disekitar kita yang datang silih berganti serta lingkungan sekitar yang seringkali menyuburkan sikap pesimisme. Itu sebabnya, kita kerap kagum terhadap orang yang selalu bisa bersikap optimistis, padahal kita tahu sendiri bahwa nasibnya tidak seberuntung orang lain. Tidak sedikit riset yang menunjukkan bahwa orang yang berpikir positif, mempunyai derajat kesuksesan yang lebih tinggi di pekerjaan, bahkan dalam sukses dalam hidupnya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa optimism ini ditularkan. Orangtua yang optimistis, biasanya akan membesarkan putra putri yang optimistis pula. Jadi, apa yang perlu kita lakukan agar bisa senantiasa bersikap optimis?

Pertama-tama kita perlu memperhatikan apakah perbendaharaan kata-kata kita lebih banyak berisi kata-kata *magic* yang mempengaruhi positifnya pikiran kita, atau sebaliknya perbendaharaan kata-kata kita justru didominasi kata-kata yang menjatuhkan, seperti “mana mungkin”, “apa iya”, atau “salah siapa”. Kita bisa segera melihat bahwa kata-kata negatif yang ada di pikiran atau ucapan kita akan membawa pikiran kita ke dalam pembicaraan defensif ataupun tidak produktif. Andaikan saja kumpulan kata-kata kita selalu menantang untuk melanjutkan pemikiran kita, seperti mempertanyakan detail, memikirkan kemungkinan pelaksanaan tindakan, mem-

bayangkan berbagai kemungkinan untuk berpikir kreatif dan menyelesaikan masalah, tanpa disadari *mood* kita terangkat dan kitapun akan terpengaruh pikiran kita sendiri, terbawa suasana pencarian solusi. Optimisme semestinya juga perlu dibarengi kegiatan berpikir eksploratif yang akhirnya memungkinkan kita untuk menembak jalan keluar secara lebih jitu.

Kita tentu pernah melihat seseorang yang memotong pendapat orang lain dan seketika menilai ide orang buruk, padahal orang tersebut belum selesai menyampaikan pendapatnya. Tidakkah kadang kita berpikir komentar negative itu terlalu dini? Pernahkan kita membuang muka saat bertemu orang yang tidak kita sukai, pada detik-detik pertama? Bukankah bila dipikirkan lebih lanjut, kita sudah menyalakan kesempatan positif untuk membina hubungan atau paling tidak menerima informasi? Berarti hal yang perlu kita latih juga adalah menahan respons, untuk tidak segera mengomentari, menilai, dan memutuskan. Sebaliknya, kita perlu mengendapkan terlebih dahulu informasi yang kita terima untuk memberi waktu kepada kita untuk melihat sisi positif dari setiap situasi.

Ada pakar yang mengemukakan “rule 3 x 24 “ untuk melatih kita berpikir dan bersikap optimistis. Sebelum kita mengomentari situasi yang kita rasa buruk, kita perlu 24 detik sebelum memberi respon. Mengapa? Karena, bila kita tidak menunggu 24 detik, kita tidak sempat mencerna apa yang kita tangkap. Ini sebetulnya bukan hal yang istimewa, tetapi merupakan dasar dari ketrampilan mendengar. Selanjutnya kita perlu menggunakan waktu 24 menit untuk memikirkan situasi atau ide tersebut, mengelaborasi, dan meng-exercise-nya. Setelah kita olah, bila kita ingin menyampaikan kritik ataupun ketidaksetujuan, alangkah baiknya kita inapkan dulu sanggahan kita semalaman sehingga kita mempunyai waktu 24 jam untuk mematangkan ketidaksetujuan. Rumus 3 x 24 jam yang sederhana ini sebetulnya adalah salah satu cara untuk mengatur pikiran agar tetap jernih dan obyektif. Kita perlu berlatih dan mendisiplinkan diri untuk bersikap seperti ini, apalagi di zaman komunikasi instan dimana waktu sangat terasa nyata.



# PENERAPAN BANGGA MBANGUN DESA DALAM FILOSOFI TANDA BACA

Oleh: Reni Kusumowardhani, Psikolog RSUD Cilacap



**Menulis dengan tanda baca adalah sesuatu yang biasa, tetapi menterjemahkan perilaku melalui filosofi tanda baca tidak terlalu banyak digunakan. Padahal ini menarik. Utak atik tanda**

**baca dapat membantu kita untuk mengenali orang lain dan sekaligus mengenali diri kita sendiri. Jika dikaitkan dengan penerapan Bangsa mBangun Desa, termasuk tipe manakah masing-masing dari kita? Apakah tipe Titik, Koma, Tanda Seru, atau Tanda Tanya?**

## TITIK

Di sebuah kesempatan resmi, dalam sambutannya, Bapak Bupati menyampaikan 4 pilar Bangsa mBangun Desa sebagai bagian program *good governance*. Ada yang mendengarkan dan menyimak di satu sudut ekstrim dengan sangat baik, dan sebaliknya di sudut ekstrim lain ada yang tidak mendengarkan sama sekali. Jika ditanya, hampir semua akan mampu menjawab dan menyebutkan dengan fasih 4 Pilar Bangsa mBangun Desa tersebut. Karena

sudah hapal. Namun cukup sampai di situ. Setelah sambutan Bupati selesai, ya selesai. TITIK.

Apa artinya TITIK? Tentu saja titik menunjukkan akhir. Titik. Selesai. Tidak berlanjut. Orang-orang dengan tipe TITIK ini cenderung memudahkan dan akhirnya tidak melakukan apa-apa. Bagaimana manifestasinya? Bangsa mBangun Desa berhenti sebagai sebuah konsep atau gagasan. Tidak diimplementasikan, karena sudah titik disitu. TITIK.

## KOMA

Salah satu atau sebagian kecil yang menyimak dengan serius, semoga anda termasuk di dalamnya, belum menutupnya dengan titik, tetapi dengan koma. Apa artinya? Artinya belum selesai, walaupun dibaca sebagai berhenti sebentar seperti pada saat kita menemukan tanda koma dalam sebuah bacaan, masih ada kelanjutannya. Karena masih koma, mereka terus memikirkan, bagaimana saya mewujudkan konsep Bangsa mBangun Desa tersebut menjadi sesuatu yang konkrit. Karena apa? Karena masih koma belum titik. Orang-orang tipe koma ini selalu berproses tanpa henti. Karena pada dasarnya manusia diciptakan Allah untuk tidak berhenti sampai betul-betul diminta berhenti karena dipanggil untuk berpulang.

Bagaimana manifestasinya? Bangsa Bangun Desa akan dicarikan bentuknya. Bentuk penerapan yang sesuai, sehingga masyarakat betul-betul merasakan adanya *greget good governance* yang diwujudkan disitu. Akan dipikirkan apa bentuk nyatanya KOMA kapan hal tersebut bisa dilaksanakan KOMA Siapa saja yang bertanggung jawab dan siapa saja yang akan menjadi target kegiatan tersebut KOMA Dimana pelaksanaan gagasan ini dapat diinisiasi KOMA Mengapa kegiatan tersebut yang diprogramkan KOMA bagaimana agar tepat guna KOMA tepat sasaran KOMA tepat hasil KOMA Bagaimana evaluasi dan monitoringnya KOMA bagaimana tindak lanjutnya KOMA....KOMA.....Ya akan selalu berputar bagai bola salju sehingga masyarakat akan merasakan manfaatnya, mengelukan para birokratnya dan merasakan betul bahwa Bangsa mBangun Desa itu ada. Hanya bisa seperti itu jika ada filosofi KOMA, yang bermakna *never ending proses*. Selalu berpikir kelanjutannya. Ya tentu saja berpikir. Karena *action* tanpa berpikir, pada akhirnya akan buntu dan berhenti pada titik. Berangkat dari kejujuran, keikhlasan dan antusias melah maka pribadi KOMA dapat dibentuk dan diwujudkan. Satu selesai KOMA dilanjutkan berikutnya KOMA masih ada kelanjutannya KOMA dan terus KOMA

### TANDA SERU

Pada saat kita menonton sepak bola, jika terjadi hal-hal yang tidak kita harapkan kita akan berteriak “aaaah bagaimana bisa begitu!, Payah!. Sebaliknya saat permainan berlangsung seperti yang kita harapkan dan bola bergulir masuk ke gawang lawan, “Bagus!” begitulah seruan-seruan itu dimaknai melalui tanda seru. Apa gunanya berse-ru? Lebih untuk melepaskan emosi, baik itu emosi kesal, marah atau puas dan bahagia. Pernahkah kita mendengar duplikasi atau replikasi atau apapun itu namanya tentang 4 Pilar Bangsa mBangun Desa? Ya, dalam berbagai kesempatan kerap kita dengar mengenai Bangsa mBangun Desa yang diserukan oleh para birokrat di Cilacap tentunya. “Mari kita sukseskan Bangsa mBangun Desa!”. Cilacap, Yes!. Bangsa Bangun Desa maju terus!. Ya itu adalah seruan-seruan penyemangat. Apakah semua orang akan bersemangat dengan seruan itu? Mungkin ya pada saat itu, cukup untuk menghilangkan kantuk. Namun, apakah seruan itu akan bermakna? Dengan sangat menyesal kita tahu bahwa itu hanya dipermukaan. Terkesan hanya Retorika saja. Mengapa? Karena menggunakan TANDA SERU saja hanya untuk menekankan, melepas emosi dan hanya sebatas itu.

Orang-orang dengan tipe tanda seru biasanya pandai bicara, pandai menyerukan sesuatu, pandai menyemangati dan cenderung agak emosional sehingga butuh untuk berseru melepaskan endapan emosinya sendiri. Emosi yang diserukan tidak selamanya buruk, bisa saja emosi yang adaptif sehingga membuat lingkungannya bersemangat. Bahayanya adalah apabila kita termasuk tipe Tanda Seru yang kurang bertanggungjawab. Bisa berseru, tapi tidak bisa melakukan yang diserukan atau *JARKONI*: “iso nguJAR ra iso nglakONI”. Biasanya ini kombinasi tipe TITIK dengan TANDA SERU. Selesai! TANDA SERU – TITIK. Mari kita wujudkan *good governance* di Cilacap TANDA S E R U .

Mari wujudkan 4 Pilar Bangsa mBangun Desa sebagai jalur masuk mewujudkan *good governance* TANDA SERU. Semoga seruan itu diserukan oleh Tipe KOMA dengan TANDA SERU, sehingga akan ada keberlanjutannya, akan ada perencanaan dan *action* untuk perwujudannya. Lanjutkan!, TANDA SERU – KOMA, Kita bisa lakukan bersama!, TANDA SERU – KOMA, Kita mulai dari mengidentifikasi masalah sesuai dengan porsi masing-masing!, TANDA SERU – KOMA. Betapa dapat kita rasakan bersama, ada semangat

yang diserukan, dan bergulir berkesinambungan, karena menggunakan TANDA SERU – KOMA.

### TANDA TANYA

Tanda Tanya artinya adalah mempertanyakan sesuatu. Bisa pertanyaan yang perlu dijawab, bisa pertanyaan yang tidak perlu dijawab. Pertanyaan yang cerdas tidak selalu mempertanyakan hal besar, tapi bisa saja mempertanyakan hal kecil namun mendasar. Newton pernah mempertanyakan “Mengapa buah apel jatuh ke bawah?” Sepertinya pertanyaan bodoh, tetapi buah dari pertanyaan tersebut adalah sebuah rumus brilian tentang gravitasi bumi. Bagaimana Newton sampai pada rumusan tersebut? Diawali dengan memper-TANYA-kan dilanjutkan dengan KOMA untuk terus berproses lalu TANYA lalu KOMA hingga akhirnya sampai pada sebuah jawaban dan tidak titik sampai di situ karena tetap dilanjutkan dengan pengujian-pengujian atas segala temuan. Seperti seorang anak kecil yang terus mengajukan pertanyaan tanpa henti karena ada rasa ingin tahu yang begitu besar, ada antusiasme.

Kembali pada Bangsa mBangun Desa. Mari kita perhatikan kalimat berikut ini: “Apa itu Bangsa mBangun Desa?, Bagaimana perwujudan konkritnya?, Apakah saya sudah memikirkannya?, Bisakah?, Mulai dari mana?, dan seterusnya”. Tanda baca yang digunakan adalah kombinasi TANDA TANYA dan KOMA, sehingga terus menggeling dari ide sampai ke manifestasi, dari hulu ke hilir terus mengalir dan berproses. TANDA TANYA – KOMA semangatnya adalah mempertanyakan sesuatu yang bersifat abstrak agar menjadi konkrit atau hal-hal yang belum dipahami hingga paham. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang perlu dijawab, sehingga memungkinkan untuk dilanjutkan KOMA,. Jika pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang tidak perlu dijawab, cenderung akan sampai pada TITIK, selesai.

Masyarakat sekarang sudah bertambah pandai, setidaknya jika dilihat dari indikator kemampuan baca tulis, hanya sedikit sekali prosentase masyarakat yang belum bisa baca tulis. Termasuk menggunakan tanda baca dalam sebuah kalimat, bukan lagi sesuatu hal yang rumit atau sulit dipahami. Masyarakat yang sudah bertambah pandai tadi, tidak hanya pandai baca tulis, tetapi juga pandai “membaca” apa yang terjadi dalam roda pemerintahan, melalui berbagai “tanda baca” yang ditegaskan melalui perilaku birokratnya.

Jika Bangsa mBangun Desa merupakan sebuah hasil perenungan dan pemikiran, maka sepantasnya untuk diikuti oleh sebuah tindakan, sehingga masyarakat dapat membacanya sebagai sesuatu yang bermanfaat dan turut serta bergotong-royong mewujudkannya. Bagaimana pendapat Anda?, TANDA TANYA – KOMA, artinya kalimat belum selesai, masih berlanjut digemakan sesuai posisi masing-masing hingga masa purna tugas, KOMA, dan saat kembali menjadi anggota masyarakat akan tetap berdayaguna hingga akhir hayat.TITIK.

# PELAKSANAAN UJIAN TERTULIS CPNSD FORMASI TH. 2013 BERJALAN LANCAR

**CILACAP** - Upaya pemerintah untuk melahirkan sumber daya manusia Aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, *capable*, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera melalui sistem rekrutmen pegawai secara transparan, bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Untuk mendukung hal tersebut Pemerintah Pusat telah membuat kebijakan pengadaan CPNS tahun 2013 secara terpusat mulai dari materi seleksi ujian tertulis berdasarkan kisi-kisi yang ditetapkan oleh pemerintah, pembuatan soal dilakukan oleh konsorsium Perguruan Tinggi Negeri, master soal ujian disampaikan ke instansi Pemerintah Provinsi oleh Lemsaneg (Lembaga Sandi Negara), jadwal ujian tertulis ditetapkan oleh Panselnas (Panitia Seleksi Nasional) dan pelaksanaannya dilakukan serentak di seluruh Indonesia, kemudian pengawasan internal pemerintah terdiri dari: pengawasan instansi, BPKP, Polri, KPK (Deputi Pencegahan), BIN, Menteri PAN-RB (Deputi Waskun, Inspektorat), BKN (Deputi Dalpeg), dan juga pengawasan eksternal dari Konsorsium LSM- ICW.

**Pengawasan di setiap tahapan pelaksanaan pengadaan CPNS mulai dari pembuatan master soal, penyerahan master soal, pencetakan soal, pelaksanaan ujian, pengumpulan lembar jawab, pemusnahan naskah soal, penyerahan lembar jawab komputer hasil ujian dan pengolahan lembar jawab komputer hasil ujian, untuk pengolahan hasil ujian tertulis dari konsorsium PTN sebagai dasar penetapan kelulusan oleh pejabat Pembina Kepegawaian. Sedangkan Kabupaten/Kota sebagai panitia pelaksana di daerah mempunyai tugas antara lain seleksi administrasi, pelaksanaan ujian dan pemantauan.**

Setelah tahapan seleksi administrasi selesai, tahapan selanjutnya adalah persiapan pelaksanaan ujian tertulis di setiap masing-masing Kabupaten/Kota. Pemerintah Kabupaten Cilacap pada pengadaan CPNSD tahun 2013 mendapat alokasi formasi untuk pelamar umum sebanyak 40



untuk tenaga guru, dan yang lolos seleksi administrasi untuk mengikuti Tes Kompetensi Dasar (TKD) sebanyak 6.415 orang, sedangkan berdasarkan listing tenaga honorer kategori 2 yang mengikuti ujian tertulis Tes kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB) sebanyak

TEMPAT UJIAN TERTULIS CPNSD DARI PELAMAR UMUM DAN TENAGA HONORER KATEGORI 2  
KABUPATEN CILACAP FORMASI TAHUN 2013  
HARI MINGGU, 3 NOPEMBER 2013

| PELAMAR UMUM |                           |       |         |       |
|--------------|---------------------------|-------|---------|-------|
| NO           | NAMA SEKOLAH              | RUANG | PESERTA | %*    |
| 1            | SDN SIDAKAYA 7 & 9        | 12    | 240     | 3,74  |
| 2            | SMPN 4 CILACAP            | 24    | 480     | 7,48  |
| 3            | SMK DR. SUTOMO            | 24    | 480     | 7,48  |
| 4            | SDN SIDANEGARA 8 & 11     | 12    | 240     | 3,74  |
| 5            | SD AL IRSYAD 02 CILACAP   | 18    | 360     | 5,61  |
| 6            | SMP AL IRSYAD CILACAP     | 13    | 260     | 4,05  |
| 7            | SMA N 1 CILACAP           | 40    | 800     | 12,47 |
| 8            | SDN TEGALREJA 1 & 2       | 11    | 220     | 3,43  |
| 9            | SMP MUHAMADIYAH 1 CILACAP | 24    | 479     | 7,47  |
| 10           | SMP N 2 CILACAP           | 24    | 480     | 7,48  |
| 11           | SMP PURNAMA 2 CILACAP     | 12    | 240     | 3,74  |
| 12           | SD AL IRSYAD 01 CILACAP   | 18    | 360     | 5,61  |
| 13           | SMA AL IRSYAD             | 13    | 260     | 4,05  |
| 14           | SMP N 3 CILACAP           | 26    | 520     | 8,11  |
| 15           | SMP N 8 CILACAP           | 23    | 458     | 7,14  |
| 16           | SMP N 1 CILACAP           | 27    | 538     | 8,39  |
| JUMLAH       |                           | 321   | 6.415   | 100   |

\* Procentase jumlah peserta per sekolah

| TENAGA HONORER KATEGORI 2 |                |       |         |     |
|---------------------------|----------------|-------|---------|-----|
| NO                        | NAMA SEKOLAH   | RUANG | PESERTA | %*  |
| 1                         | SMKN 1 CILACAP | 26    | 520     | 28  |
| 2                         | SMP PURNAMA 1  | 9     | 178     | 10  |
| 3                         | SMEA YPE       | 20    | 400     | 22  |
| 4                         | SMKN 2 CILACAP | 28    | 559     | 30  |
| 5                         | AKBID GRAHA M. | 10    | 189     | 10  |
| JUMLAH                    |                | 93    | 1.846   | 100 |

\* Procentase jumlah peserta per sekolah

REKAPITULASI KEHADIRAN PESERTA UJIAN TERTULIS CPNSD DARI PELAMAR UMUM  
FORMASI TAHUN 2013 KABUPATEN CILACAP

| NO     | KODE      | NAMA FORMASI           | JMLH FORMASI | JMLH PESERTA | PESERTA HADIR | %      | PESERTA TDK HADIR | %      |
|--------|-----------|------------------------|--------------|--------------|---------------|--------|-------------------|--------|
| 1      | 110020063 | Guru Kelas             | 22           | 1.571        | 1.263         | 80,39% | 308               | 19,61% |
| 2      | 110020223 | Guru SD Penjaskes      | 2            | 482          | 425           | 88,17% | 57                | 11,83% |
| 3      | 110020243 | Guru SDLB/Tuna Rungu   | 1            | 21           | 12            | 57,14% | 9                 | 42,86% |
| 4      | 110031293 | Guru SLTP Bhs. Inggris | 2            | 1.019        | 901           | 88,42% | 118               | 11,58% |
| 5      | 110031313 | Guru SLTP Penjaskes    | 1            | 216          | 171           | 79,17% | 45                | 20,83% |
| 6      | 110031343 | Guru SLTP Seni Musik   | 1            | 71           | 69            | 97,18% | 2                 | 2,82%  |
| 7      | 110031433 | Guru SLTP BP/BK        | 2            | 239          | 209           | 87,45% | 30                | 12,55% |
| 8      | 110040853 | Guru SLTA BP/BK        | 2            | 209          | 159           | 76,08% | 50                | 23,92% |
| 9      | 110051363 | Guru SMK Matematika    | 1            | 884          | 699           | 79,07% | 185               | 20,93% |
| 10     | 110051393 | Guru SMK BP/BK         | 1            | 80           | 69            | 86,25% | 11                | 13,75% |
| 11     | 110051533 | Guru SMK Bhs. Inggris  | 1            | 492          | 422           | 85,77% | 70                | 14,23% |
| 12     | 110080313 | Guru Otomotif          | 1            | 17           | 13            | 76,47% | 4                 | 23,53% |
| 13     | 120010063 | Guru Agama Islam SD    | 2            | 1.098        | 1.026         | 93,44% | 72                | 6,56%  |
| 14     | 120182833 | Guru SDLB/Tuna Netra   | 1            | 16           | 7             | 43,75% | 9                 | 56,25% |
| JUMLAH |           |                        | 40           | 6.415        | 5.445         | 84,88% | 970               | 15,12% |

1.846 orang. Pelaksanaan ujian tertulis bertempat di sekolah-sekolah di sekitar Kota Cilacap, untuk lokasi ujian tertulis CPNSD dari pelamar umum membutuhkan sebanyak 16 sekolah 321 ruang dan lokasi ujian tertulis CPNSD dari tenaga honorer kategori 2 sebanyak 5 sekolah 93 ruang. Setiap ruang ujian maksimal hanya 20 peserta.

Lokasi ujian tertulis CPNSD dari pelamar umum yang daya tampungnya paling besar adalah di SMAN 1 Cilacap dengan jumlah ruang sebanyak 40 ruang dengan jumlah peserta 800 orang (12,47 %) dan lokasi yang paling sedikit di SDN Tegalreja 01 & 02 sebanyak 11 ruang untuk 220 peserta (3,43%), sedangkan lokasi ujian tertulis CPNSD dari Tenaga Honorer Kategori 2 yang paling besar di SMKN 2 Cilacap sebanyak 26 ruang untuk 520 peserta (28 %) dan jumlah ruang yang paling sedikit di SMP Purnama 1 sebanyak 9 ruang dengan jumlah peserta 178 orang (10 %).

Dari jumlah peserta ujian tertulis CPNSD dari pelamar umum sebanyak 6.415 orang yang berasal dari Kabupaten Cilacap hanya sebesar 1.522 orang atau 23,73 %, selebihnya berasal dari luar daerah sebesar 4.893 orang atau 76,27 %. Hal tersebut dikarenakan semakin terbukanya informasi CPNSD dengan media on line sehingga masyarakat secara luas dapat mengakses serta ikut berkompetisi di Kabupaten Cilacap. Ujian tertulis CPNSD secara serentak dilaksanakan di seluruh Indonesia pada tanggal 3 Nopember 2013 termasuk di Kabupaten Cilacap.

Pada pelaksanaan ujian tertulis dari jumlah peserta pelamar umum sebanyak 6.415 orang yang mengikuti Tes kompetensi Dasar (TKD) berjumlah 5.445 orang atau 84,88 % dan peserta yang tidak hadir hanya sebanyak 970 orang atau 15,12 %. Dari jumlah peserta ujian tertulis yang prosentasenya paling banyak hadir pada formasi Guru SLTP Seni Musik sebesar 97,18% namun kalau dilihat dari banyaknya jumlah peserta ujian pada formasi, jumlah yang terbesar peserta hadir ada pada formasi Guru Kelas SD dari peserta 1.571 orang, yang hadir mengikuti ujian tertulis sebanyak 1.263 orang atau 80,39 % untuk memperebutkan 22 formasi. Sedangkan prosentase ketidakhadiran paling besar ada pada formasi Guru SDLB Tuna Netra dari jumlah peserta sebanyak 16 orang yang tidak hadir sebanyak 9 orang atau 56,25 % sehingga persaingan

akan semakin berkurang yang semula 1:16 menjadi 1:7.

Sedangkan dari jumlah 1.846 orang Tenaga Honorer Kategori 2 yang mengikuti Tes kompetensi Dasar sebanyak 1.823 orang (98,8%) dan yang mengikuti Tes Kompetensi Bidang hanya 1.820 orang (98,6%) dikanrenakan 3 orang yang mengikuti TKD tidak mengikuti TKB.

Setelah pelaksanaan ujian tertulis selesai kemudian naskah soal dimusnahkan dan Lembar Jawab Komputer (LJK) dikirim ke Pusdiklat Sekretariat Negara Jl. Gaharu I No. 1 Cipete Jakarta Selatan dengan dikawal

oleh Inspektorat Kabupaten dan Kepolisian. Lembar Jawab Komputer (LJK) diterima dilantai dasar oleh Panitia Seleksi Nasional dengan nomor urut 163. Baru pada pagi hari Rabu, 4 Nopember 2013, LJK dihitung kembali oleh Panselnas dengan disaksikan oleh Panitia Daerah. Tahapan selanjutnya adalah proses *scanning* dan *batching* serta pengolahan hasil ujian tertulis oleh konsorsium PTN. Penentuan hasil seleksi didasarkan pada nilai ambang batas tertentu (*passing grade*) dan/atau nilai terbaik dari seluruh peserta. Berdasarkan *schedule*, pengumuman hasil kelulusan ujian tertulis pada minggu ke tiga di bulan Desember 2013, dan tahapan setelah pengumuman adalah pemberkasan usul penetapan NIP.

Tahapan pelaksanaan seleksi pengadaan CPNSD tahun 2013 di Kabupaten Cilacap sampai dengan penyerahan Lembar Jawab Komputer (LJK) secara umum berjalan aman dan lancar. Dengan adanya pelaksanaan pengadaan CPNSD pada tahun 2013 yang dilakukan berdasarkan prinsip obyektif, transparan, akuntabel, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), tidak diskriminatif, tidak dipungut biaya, efektif, efisien dan kompetisi yang ketat, diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia aparatur yang berkualitas untuk mengisi formasi yang lowong dan mendukung terciptanya tata pemerintahan yang baik dalam rangka memberikan pelayanan publik secara optimal kepada masyarakat. (*Fid Johan*)

REKAPITULASI KEHADIRAN PESERTA UJIAN TERTULIS CPNSD DARI  
TENAGA HONORER KATEGORI 2 FORMASI TAHUN 2013  
KABUPATEN CILACAP

| NO         | FORMASI          | PENDIDIKAN | JMLH PESERTA | PESERTA TIDAK HADIR |       | PESERTA HADIR |       |
|------------|------------------|------------|--------------|---------------------|-------|---------------|-------|
|            |                  |            |              | TKD                 | TKB   | TKD           | TKB   |
| 1          | TENAGA GURU      | SD-SMP     | 10           | 0                   | 0     | 10            | 10    |
|            |                  | SMA-D.III  | 525          | 5                   | 6     | 520           | 519   |
|            |                  | D.IV-S.III | 178          | 1                   | 1     | 177           | 177   |
| 2          | TEKNIS/ADM LAIN  | SD-SMP     | 419          | 5                   | 5     | 414           | 414   |
|            |                  | SMA-D.III  | 520          | 3                   | 5     | 517           | 515   |
|            |                  | D.IV-S.III | 22           | 1                   | 1     | 21            | 21    |
| 3          | TENAGA KESEHATAN | SD-SMP     | 1            | 0                   | 0     | 1             | 1     |
|            |                  | SMA-D.III  | 171          | 8                   | 8     | 163           | 163   |
|            |                  | D.IV-S.III | -            | -                   | -     | -             | -     |
| JUMLAH     |                  |            | 1.846        | 23                  | 26    | 1.823         | 1.820 |
| PRESENTASE |                  |            |              | 1,25%               | 1,41% | 98,8%         | 98,6% |



## PERINGATAN HUT KE 42 KORPRI TINGKAT KABUPATEN CILACAP

Sangat tepat kiranya tema Peringatan Hari Ulang Tahun ke 42 ini adalah “Dengan Profesionalisme dan Netralitas, KORPRI Mendukung Keberhasilan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Untuk Menjaga Stabilitas Politik dan Pertumbuhan Ekonomi Guna Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat”. Tema ini mengandung pengertian bahwa keberadaan KORPRI *bukan dan tidak hanya* untuk dirinya sendiri dan para anggotanya saja, akan tetapi lebih dari itu adalah untuk kepentingan dan kemajuan masyarakat, dan hanya dengan profesionalisme itulah tujuan akan tercapai.

Puncak peringatan HUT ke 42 KORPRI di Kabupaten Cilacap, dilaksanakan bersamaan dengan Peringatan Hari Guru Nasional dan HUT ke 68 PGRI serta Hari Kesehatan Nasional ke 49, yaitu dengan Upacara Bendera di alun-alun Kabupaten Cilacap, pada hari Kamis, 29 Nopember 2013 dengan Pembina Upacara Bupati Cilacap Totto Suwanto Pamuji.

Dalam sambutannya, Bupati Cilacap, meminta kepada jajaran KORPRI di semua tempat dimanapun mereka berkarya dalam mengabdikan untuk terus berupaya mengokohkan fungsinya sebagai perekat dan pemersatu bangsa dengan meneguhkan semangat netralitas guna mendukung keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi, menjaga stabilitas politik menjelang Pemilihan Umum tahun 2014, serta menciptakan situasi yang kondusif untuk mendukung pertumbuhan ekonomi. Tunjukan bahwa KORPRI merupakan organisasi profesional dan netral serta mampu menghindarkan diri dari praktik politik praktis.

Melengkapi kegiatan Peringatan Hari Ulang Korpri Tahun ke 42, diselenggarakan berbagai kegiatan antara lain **Bhakti Sosial** berupa Donor darah, Pengobatan Gratis serta pemberian Santunan Anak Yatim, dan **Pertandingan Olah Raga dan Jalan Sehat**, kemudian **Lomba** yaitu lomba Solo Song, Pengucapan Pembukaan UUD 1945 dan Panca Prasetya KORPI serta MTQ.



Lomba KORPRI kali ini agak berbeda dengan biasanya yaitu ada Lomba Musabaqoh Tilawatil Qur’an (MTQ) yang diikuti oleh perwakilan dari setiap SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Hal ini dikandung maksud agar anggota KORPRI selain sehat jasmani juga harus kuat rohaninya. Dengan membaca, mempelajari arti dan menghayati serta melaksanakan maknanya, akan menjadi landasan bagi anggota KORPRI dalam melaksanakan tugas dengan jujur, didiplin dan bertanggungjawab. Demikian harapan Sekretaris KORPRI Kabupaten Cilacap Pranyata, SE disela-sela kesibukannya mempersiapkan kegiatan menjelang pelaksanaan peringatan HUT ke 42.

Jenis dan hasil **lomba** selengkapnya sebagai berikut:

1. Lomba Musabaqoh Tilawatil Qur’an (MTQ),
  - a. Juara I Putra an. Solih Anwar, S Ag, KORPRI Unit Kecamatan Kroya.
  - b. Juara I Putri a. Nopi Apdiani Puruhita, SE, KORPRI Unit DPPKAD Cilacap.
2. Lomba Solo Song
  - a. Juara I Putra, an. Kuswanto, KORPRI Unit Kecamatan Cilacap Tengah.
  - b. Juara I Putri an Rina Mediaswati dari BKD.
3. Lomba Pengucap Pembukaan UUD 1945 dan Panca Prasetya KORPRI, Juara I an. Chandra Hartanto, Amd, KORPRI Unit BAPERMADES PP, PA dan KB.

Sedangkan hasil kejuaraan **Pertandingan Olah Raga** meliputi:

1. Cabang Olah Raga Futsal, Juara I: KORPRI Unit Kecamatan Cilacap Tengah
2. Cabang Olah Raga Tenis Lapangan, Juara I: KORPRI Unit Kecamatan Cilacap Selatan.
3. Cabang Olah Raga Tenis Meja, Juara I: KORPRI Unit Kecamatan Cilacap Tengah
4. Cabang Olah Raga Bulu Tangkis, Juara I : KORPRI Unit Kecamatan Cilacap Selatan.

Dan sebagai penutup kegiatan, dilaksanakan Jalan sehat pada hari Jum’at, 6 Desember 2013 dengan menyediakan hadiah undian langsung/*doorprice* berupa sepeda, televisi, kulkas, *handphone*, kompor gas, dispenser, setrika listrik dll. (Mul)

# Penghargaan bagi PNS Berprestasi

Pada hari ulang tahun KORPRI yang ke 42, Bupati Cilacap menyerahkan beberapa penghargaan kepada PNS yang Berprestasi tahun 2013, diantaranya adalah pemberian bantuan uang penghargaan kepada Pejabat Fungsional Tertentu Non Guru yang Berprestasi dan pemenang seleksi Pegawai Berprestasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap mengadakan kegiatan seleksi pegawai (PNS) dari jabatan fungsional umum berprestasi tahun 2013. Sebanyak enam orang PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Cilacap telah ditetapkan menjadi pegawai yang berprestasi berdasarkan Keputusan Bupati Cilacap nomor : 861.5/5623/31/ Tahun 2013 tanggal 19 Nopember 2013.

**Penetapan pegawai berprestasi merupakan bentuk manifestasi Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam upaya untuk mendorong kinerja para PNS, sehingga tercipta PNS yang professional dan berdedikasi.**

Tahapan penilaian seleksi pegawai berprestasi di bagi menjadi 3, yaitu tes tertulis, tes praktek dan wawancara. Pada tes tertulis, peserta seleksi diharuskan mengisi soal-soal tentang peraturan kepegawaian, pengetahuan umum dan hal-hal yang berkaitan dengan kepegawaian. Untuk bisa lolos pada tahapan ini, peserta hendaknya memiliki pengetahuan yang luas tidak hanya tentang permasalahan kepegawaian saja namun juga pengetahuan umum.

Tahapan selanjutnya adalah tes praktek yang pesertanya merupakan peserta yang lolos sembilan besar pada tes tertulis. Pada tahap ini, yang di nilai adalah kemampuan peserta dalam penyusunan naskah kedinasan yang mengacu pada pedoman tata naskah dinas. Dari sembilan besar yang mengikuti tes tersebut, akan di ambil enam besar yang memiliki nilai terbaik dan selanjutnya akan me-

ngikuti tes wawancara. Dalam penentuan hasil akhir penilaian, tim penilai akan melakukan *cross cek* lapangan untuk melihat keterlibatan peserta dalam lingkungan kerja dan lingkungan tempat tinggalnya. Setelah semua proses dijalankan, tim akan menentukan 6 besar yang terdiri dari juara I sampai dengan juara harapan III.

Untuk tahun 2013, pemenang seleksi pegawai berprestasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap adalah sebagai berikut :

1. Juara I : UNTUNG SUSANTO  
(Bagian Umum Setda Cilacap)
2. Juara II : KUSTANTO NUGROHO  
(RSUD Cilacap)
3. Juara III : SARTIJO  
(DPPKAD Kabupaten Cilacap)
4. Juara Harapan I : MUHAMMAD TAKHMILUDDIN, ST  
(Bag Pembangunan Setda Cilacap)
5. Juara Harapan II : FIKA ANGGRAENI P, A. Md.  
(DISPERTANAK Kabupaten Cilacap)
6. Juara Harapan III : MUHAMAD ZAKARIA AR  
(Kecamatan Majenang)

Sedangkan bantuan uang penghargaan bagi Pejabat Fungsional Tertentu Non Guru yang berprestasi tahun 2013 adalah :

| No. | NAMA/INSTANSI  | KEJUARAAN  | TINGKAT   |
|-----|--|--|-----------|
| 1.  | KRISDIANTA, A.Ma.<br>Pkb<br>DISHUBKOMINFO<br>Kabupaten Cilacap     | Juara I<br>Penguji Kendaraan<br>Bermotor Teladan | Propinsi  |
| 2.  | Ir. SUGIYANTO<br>BP2KP Kabupaten<br>Cilacap                        | Juara I<br>Penyuluh perikanan<br>PNS Teladan     | Propinsi  |
| 3.  | DJOKO SANTOSO,<br>S.PKP<br>BP2KP Kabupaten<br>Cilacap              | Juara I<br>Penyuluh<br>Kehutanan<br>Lapangan     | Kabupaten |
| 4.  | SARSITO, SP<br>BP2KP Kabupaten<br>Cilacap                          | Juara I<br>Penyuluh Pertanian<br>Teladan         | Kabupaten |
| 5.  | EKO WIWIT MUKTI R,<br>S.Pd, MSi<br>Disdikpora Kabupaten<br>Cilacap | Juara I<br>Pengawas TK/SD<br>Berprestasi         | Kabupaten |
| 6.  | Drs. SUSWANTO<br>Bapermas, PP, PA dan<br>KB<br>Kabupaten Cilacap   | Juara I<br>Penyuluh KB<br>Teladan                | Kabupaten |

(Fitri)



# OUTLOOK VS GMAIL

Oleh : Ardhi Aji Prehantoro



Pembaca setia Buletin Media Aparatur, di edisi ke-empat kali ini kami akan mencoba membahas mengenai cara *setting* dan *sinkronisasi* Outlook 2007 dengan akun Gmail. Topik ini kami ambil untuk menambah pengetahuan pembaca bagaimana menerima dan membalas pesan email tanpa harus membuka akun email dari browser.

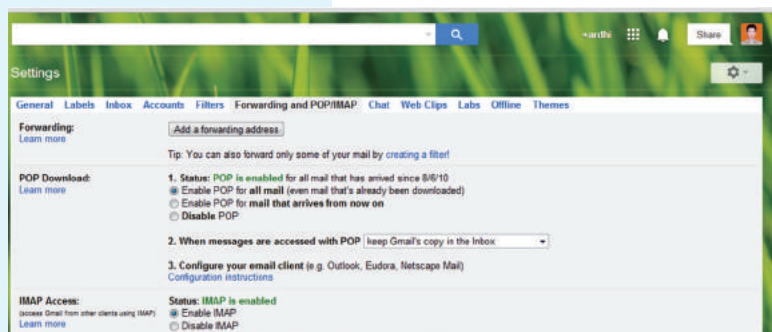
Akhir-akhir ini banyak sekali keluhan ketika akan membuka akun email, lupa *password* dan *username*. Dengan Outlook, permasalahan ini dapat diatasi karena ketika kita menerima pesan ataupun akan mengirim pesan, ngga perlu repot-repot membuka browser terlebih dahulu dan mengetik alamat penyedia layanan email, kemudian mengisi username dan password.

Oke.. kita langsung saja ke inti permasalahan, tetapi sebelumnya apa sih Microsoft Outlook itu?

**Microsoft Outlook adalah sebuah program *personal information manager* dari Microsoft yang merupakan bagian dari *suite Microsoft Office*. Biasanya program ini sering digunakan untuk mengirim dan membaca e-mail, kalender, agenda kerja, catatan, dan jurnal jika digunakan bersama dengan *Microsoft Exchange Server* (sumber: wikipedia.org). Sedangkan Gmail Google Mail merupakan layanan webmail gratis yang disediakan oleh Google.**

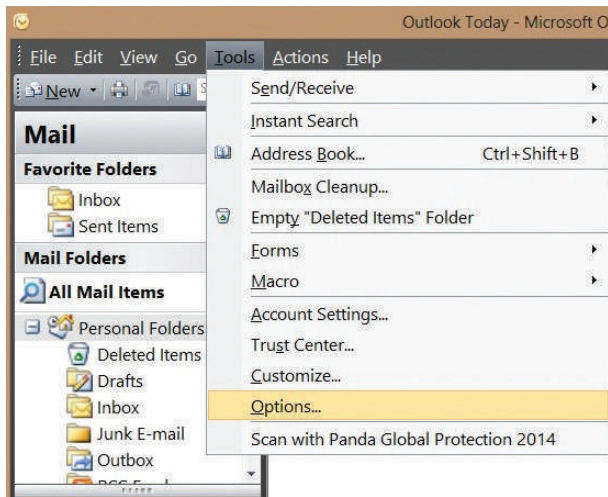
Untuk menyeting agar Outlook 2007 sinkron dengan akun gmail kita, ada beberapa cara yang harus dilakukan. Sebelumnya komputer harus dikoneksikan dulu dengan internet tentunya:

1. Aktifkan IMAP (Enable IMAP ) di akun Gmail, jangan lupa klik Save Change
  - a. Masuk ke akun Gmail.
  - b. Klik Settings > Forwarding and POP/IMAP
  - c. Di menu POP Download, pilih salah satu opsi berikut:

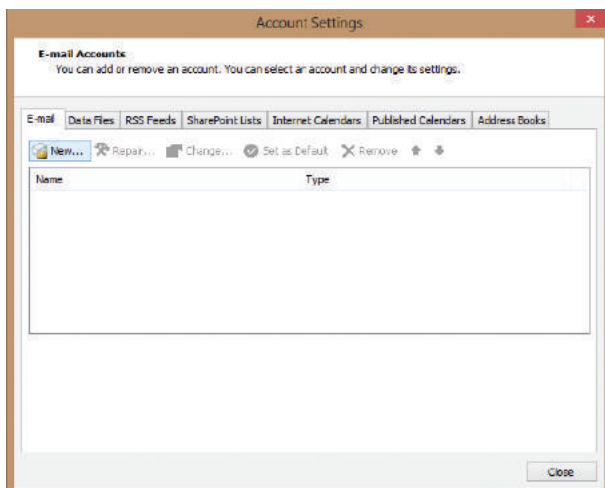


- Enable POP for all mail (even mail that's already been download) yang artinya aktivkan POP untuk semua mail (bahkan e-mail yang sudah diunduh). Jika Anda memilih opsi ini, semua email lama dan baru akan diunduh ke akun Outlook Web App Anda.

- Enable POP for mail that arrives from now on yang artinya aktifkan POP untuk email yang datang / baru mulai saat ini. Jika Anda memilih opsi ini, hanya email baru yang akan diunduh ke akun Outlook Web App Anda.
  - d. Jika Anda ingin Gmail menyimpan salinan email yang dikirimkan ke alamat Gmail di kotak masuk Gmail saat pesan diakses dengan POP, maka di menu no 2. When messages are accessed with POP pilih “Keep Gmail’s copy in the Inbox yang artinya “Simpan salinan Gmail” di kotak masuk.
  - e. Terakhir jangan lupa Klik Save Changes (Simpan Perubahan).
2. Buka Microsoft Outlook 2007 yang sudah terinstall.
  3. Buka Tools >> Options akan muncul jendela baru.

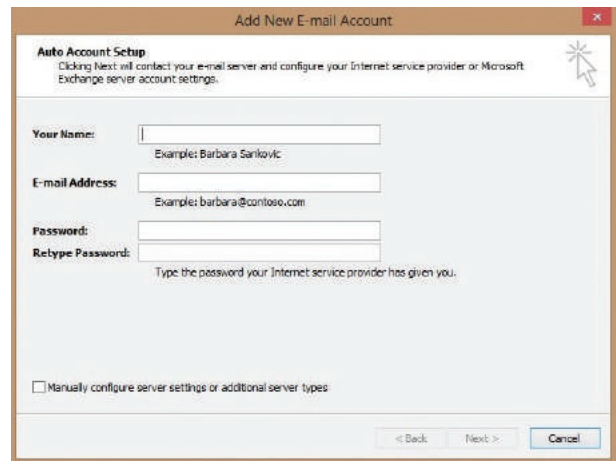


4. Klik tab “Mail Setup” kemudian pilih “Email Accounts” dan muncul jendela baru.
5. Jika belum ada *account* yang terbuat, klik “New” muncul jendela baru.

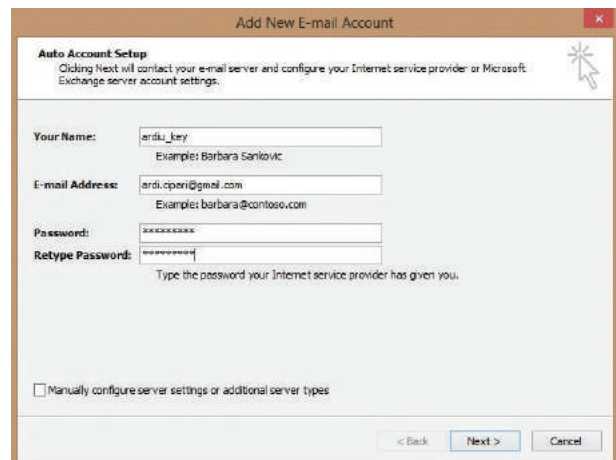


6. Pada option “button” pilih yang paling atas yaitu Microsoft Exchange, POP3,IMAP or HTTP klik next
7. Isikan data-data yang diminta

8. “Your Name” isikan dengan nama anda misalnya : Ardi key
9. “E-mail Address” diisi dengan Account User di Gmail, Contoh: ardi.cipari@gmail.com

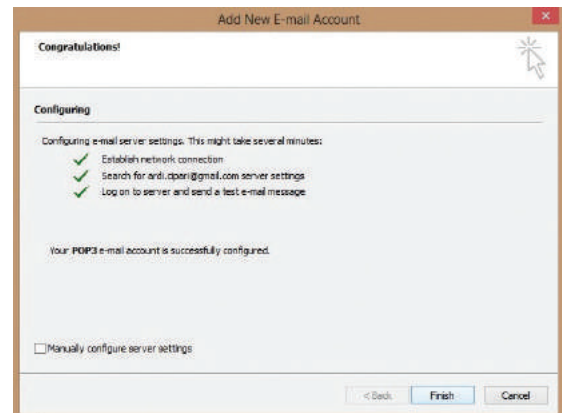


Password isikan password untuk masuk ke account gmail anda .

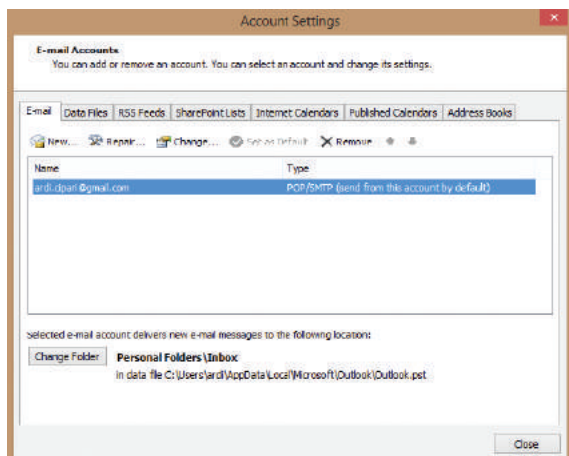


“Re-password” isikan sama dengan password sebelumnya.

10. Setelah itu tunggu beberapa saat. *Account* anda akan dicek. Jika sukses akan ada tulisan ‘Congratulations’!
11. Klik finish!

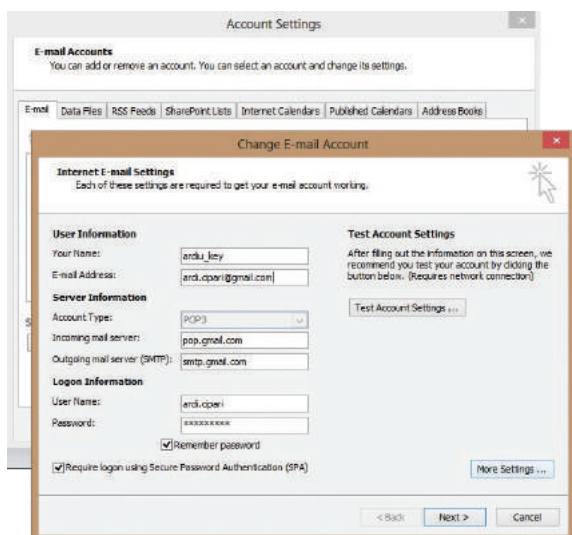


- Pada jendela 'Account Settings' klik pada daftar account email yang baru saja di buat, setelah itu klik 'Change' dan muncul jendela baru 'Change E-mail Account'.

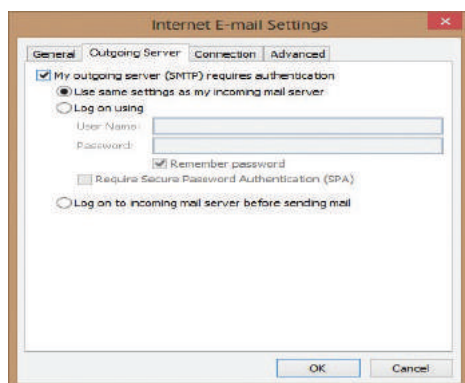


Atau klik dua kali pada account email yang baru.

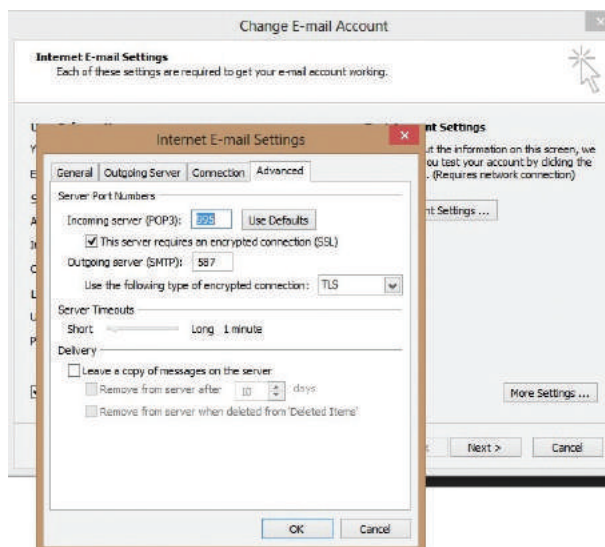
- Klik 'More Settings' muncul jendela baru 'Internet E-mail Settings'



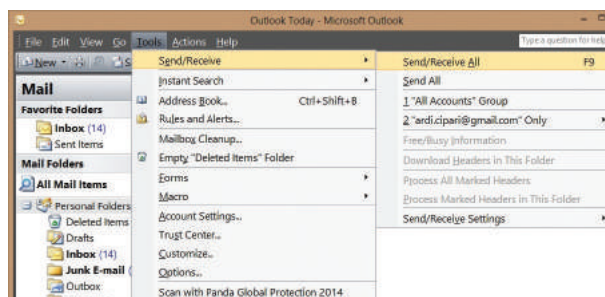
- Pada tab 'Outgoing Server' pilih "My outgoing server (SMTP) requires authentication" dan pilih "Use same settings as my incoming mail server".



- Pada tab 'Advanced Incoming' server (POP3) isi dengan 955, Outgoing serve (SMTP) isi dengan 587.



- Setelah itu Klik OK.
- Jika ingin mencoba, silahkan klik 'Test Account Settings'.
- Klik "Next" dan "Finish"
- Tutup jendela "Account Settings"
- Pada jendela 'Option' klik OK.



Untuk mengecek apakah e-mail dan Microsoft Outlook sudah sinkron atau belum, klik saja menu *tools>>send/recv>>send/Receife All ( F9 )*, tunggu beberapa saat dan *simsalabim* kini Anda dapat menerima notifikasi, membaca, dan membalas email melalui Microsoft Outlook tanpa harus membuka dan menutup akun e-mail, karena secara otomatis akan ada kode bahwa ada pesan masuk baru pada pojok kanan bawah monitor.

Mudah bukan...  
Sekian dulu yaa... semoga bermanfaat.



# STBM

## Sebagai Strategi Peningkatan Sanitasi Masyarakat

Oleh : Bachtiar Achmad, SE,M.Kes

Kepala Seksi Penyehatan Lingkungan, Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap

Sudah banyak upaya pemerintah dalam memenuhi kebutuhan sanitasi masyarakat yang hingga saat ini diakui banyak pihak masih belum memadai. Pada awalnya pemerintah mendorong pendekatan yang pada umumnya bersifat memberikan subsidi (membangun MCK, mendistribusikan jamban keluarga, dsb) namun hal ini memiliki dampak negatif keberlanjutan program karena sarana pada akhirnya tidak berfungsi dan masyarakat masih tetap berperilaku buruk dengan BAB sembarangan, tidak cuci tangan, minum air mentah dan tidak memperhatikan sampah serta limbah cair rumah tangga.

Hal di atas merupakan potret kondisi sanitasi di Indonesia secara umum terutama di wilayah perdesaan. Kondisi ini sangat memungkinkan sebagai pencetus terjadinya Kejadian Luar Biasa (KLB) seperti diare. Selain dari akses sanitasi, faktor lain yang ikut berpengaruh adalah perilaku hidup masyarakat yang masih terbiasa buang air besar sembarangan, tidak cuci tangan dengan benar, ataupun pengelolaan sampah dan air limbah serta pengelolaan makanan dan minuman belum baik dan benar. Faktor lain diakibatkan oleh berbagai penyebab, salah satunya adalah kurang adanya pengetahuan dan kemampuan masyarakat untuk mengatasi masalah sanitasi lingkungan, sehingga dengan kondisi tersebut masyarakat khususnya di pedesaan akan selalu berulang kali mengalami permasalahan yang sama.



Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM) merupakan pendekatan untuk merubah perilaku higiene dan sanitasi melalui pemberdayaan masyarakat dengan metode pemucuan. STBM menjadi acuan nasional untuk program sanitasi berbasis masyarakat sejak lahirnya Kepmenkes No 852/Menkes/SK/IX/2008 tentang Strategi Nasional Sanitasi Total Berbasis masyarakat.

Perubahan perilaku merupakan kunci dari keberhasilan program sanitasi dan prinsip ini diusung oleh Program Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM). Tentu aspek perubahan perilaku menjadi suatu hal yang sulit ditebak, apakah secara prinsip telah diterapkan? Bagaimana keterlibatan aktif masyarakat dalam hal turut berkontribusi untuk perubahan situasi kesehatan sendiri secara mandiri jika ada sebagian besar program subsidi di kampung?

Dalam melaksanakan Program STBM di Kabupaten Cilacap, Seksi Penyehatan Lingkungan, Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap, berpegang dengan prinsip dasar STBM yakni, "Berbasis Masyarakat", "Keberpihakan terhadap Kelompok Miskin", "Keberpihakan pada Lingkungan", "Tanggap Kebutuhan", "Kesetaraan Gender", "Non-Subsidi", dan "Berkelanjutan".

Lalu bagaimana Program STBM yang merupakan Program Non-Subsidi dapat terlaksana dengan maksimal, ketika ada beberapa program yang sifatnya subsidi juga masuk hingga di desa-desa. Hal ini tentu tidak mudah untuk dilakukan, tetapi dengan melakukan pendekatan langsung kepada masyarakat mendorong diri sendiri supaya ada be-



berapa strategi yang dilakukan untuk tetap memunculkan kemandirian masyarakat, dengan cara antara lain:

1. Pola pendekatan, yang lebih menonjolkan pendekatan budaya, pada bagian ini, dalam setiap diskusi dengan tokoh masyarakat/ kader Kesehatan Desa/Bidan Desa dan warga masyarakat, dilakukan refleksi kehidupan sosial masyarakat, dalam kaitannya dengan identitas budaya yang ada. Pencerahan melalui adat ini dapat merefleksikan sifat-sifat kemandirian dan partisipasi yang sudah ada sejak dahulu dimana masyarakat, selalu berupaya mencari solusi atas masalah yang mereka alami. Antara lain, dijelaskan kembali bagaimana dengan bergotong royong untuk menangani masalah sanitasi. Diharapkan dengan hal tersebut masyarakat yang juga adalah masyarakat adat termotivasi kembali oleh potensi yang mereka miliki, terlebih mampu dan mau melakukan perubahan.
2. Bahwa untuk melakukan perubahan perilaku ke arah yang lebih baik maka, tidak serta merta masyarakat dapat memahami begitu saja, tanpa dilakukan pemicuan. Metode pemicuan yang secara lokal dilakukan, terdiri atas 3 bagian yakni, pengetahuan (*transfer knowledge*) akan mendorong adanya perubahan sikap, kemudian setelah adanya perubahan sikap, maka akan mendorong terjadinya perubahan perilaku dengan skema *Knowledge – Attitude – Practices*. Ternyata ini berbeda dengan pendekatan program subsidi, yakni *Fisik – Knowledge - Attitude*. Dengan hal ini maka diharapkan program yang dilaksanakan dapat membangun kesadaran secara kolektif di masyarakat terhadap STBM.
3. Advokasi terhadap lembaga pendukung. Seperti Bappeda dan instansi lain yang berkompeten dengan program sanitasi. Hal ini dilakukan agar terjadinya sinkronisasi program dengan pemerintah untuk keberlanjutan program (replikasi), dimana Dinas Kesehatan terutama Seksi Penyehatan Lingkungan menyadari memiliki keterbatasan jika harus melaksanakan STBM di 24 Kecamatan atau 285 desa.
4. Mempengaruhi program "Subsidi", untuk memahami bagaimana STBM yang adalah Program "Non-Subsidi",

**Dalam melaksanakan Program STBM di Kabupaten Cilacap, Seksi Penyehatan Lingkungan, Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap, berpegang dengan prinsip dasar STBM yakni, "Berbasis Masyarakat", "Keberpihakan terhadap Kelompok Miskin", "Keberpihakan pada Lingkungan", "Tanggap Kebutuhan", "Kesetaraan Gender", "Non-Subsidi", dan "Berkelanjutan".**

penting dan dapat dilakukan oleh masyarakat sendiri. Hal ini dilakukan dengan melibatkan Fasilitator STBM Kabupaten Cilacap, pihak Kecamatan, Puskesmas, Sanitarian, Bidan Desa, Aparat Desa dan pengurus PKK serta kader Kesehatan Desa dalam pelatihan dan pemicuan STBM, sehingga diharapkan ada pola perubahan pelaksanaan program "Subsidi", yang lebih menekankan partisipasi masyarakat dalam setiap realisasi program pembangunan di Desa. Bahkan kedepan diupayakan *sharing budget* untuk aktivitas STBM, sebagai bentuk apresiasi atas peran para pelaku STBM di kampung sebagai motivasi.

5. Memanfaatkan peran media. Dengan semakin besar peran para pihak dalam pelaksanaan program STBM semakin membaik sinergi yang ada membuat memotivasi dalam percepatan perbaikan kualitas kesehatan. Pada bagian ini, peran media baik elektronik maupun cetak, menjadi signifikan dalam menterjemahkan tujuan dari Program STBM kepada masyarakat luas. Selain itu diharapkan peran media sebagai bentuk turut serta dalam upaya Advokasi, bahkan kedepannya diharapkan terbentuk "*Media Center*" yang akan menyediakan beragam informasi seputar STBM yang sedang berjalan.
  6. Peran Kader STBM Desa yang kemudian lebih dikenal dengan istilah "fasilitator desa", menjadi krusial sebagai suksesi program, secara khusus dalam membangun kesadaran kolektif di tingkat masyarakat. Peran fasilitator diantaranya untuk saling mengisi, menterjemahkan program STBM dalam konteks lokal, melakukan promosi dan monitoring serta mendorong disusunnya aturan di tingkat Desa guna memproteksi segala kebijakan berkaitan STBM.
  7. Salah satu strategi lainnya adalah dengan melakukan pendekatan pendukung, seperti dalam program pendidikan dan informasi. Merubah perilaku tentu harus dibarengi pula dengan meningkatnya pemahaman di masyarakat berkaitan dengan pengetahuan. Dengan kondisi sekarang ini, penting untuk menggunakan metode "*makan bubur panas*", artinya sambil melaksanakan STBM, penting untuk mengupayakan hal lainnya guna mendukung, diantaranya; Isu Lingkungan, HIV/ AIDS, serta mendorong dan mendukung program pemerintah dalam penyusunan RPJMK yang didalamnya diharapkan tercantum STBM, sehingga kedepan Komitmen masyarakat terhadap STBM tetap kontinue. Kemudian hal lainnya diharapkan, adanya dukungan pemerintah melalui ADD (Alokasi Dana Desa), untuk pembiayaan Program STBM secara partisipatif dari anggaran di Desa.
  8. STBM di sekolah, diharapkan dengan memberikan pengetahuan kepada siswa-siswi sekolah melalui STBM di sekolah, maka ada peran sebagai *agen perubahan*, yang tentunya selain berdampak bagi diri siswa/i tetapi juga bagi masyarakat di sekitarnya.
- Untuk kegiatan STBM di Kabupaten Cilacap, pada ta-



ahun 2013 dilaksanakan di Kecamatan Jeruklegi dan Kecamatan Kesugihan, dengan jumlah desa keseluruhan 29 Desa. Masing-masing desa mengirimkan 4 orang yang terdiri dari Kader PKK, Kader Kesehatan/Tokoh Masyarakat dan Bidan Desa. Dari UPT Puskesmas diikuti oleh petugas Sanitarian dan Petugas Promosi Kesehatan. Pelaksanaan STBM dilaksanakan per wilayah UPT Puskesmas.

- Tanggal 2 Desember 2013 wilayah UPT Pusk. Kesugihan 2 bertempat di Balai Desa Menganti
- Tanggal 3 Desember 2013 wilayah UPT Pusk. Kesugihan 1 bertempat di Gedung PWRI Kesugihan
- Tanggal 4 Desember 2013 wilayah UPT Pusk. Jeruklegi 1 bertempat di Aula Puskesmas Jeruklegi 1
- Tanggal 5 Desember 2013 wilayah UPT Pusk. Jeruklegi 2 bertempat di Balai Desa Jambusari.

STBM memiliki 5 ( lima ) Pilar yaitu :

1. Stop Buang Air Besar Sembarangan (Stop BABS).
2. Cuci Tangan Pakai Sabun (CTPS).
3. Pengelolaan Air Minum di Rumah Tangga (PAM RT).
4. Pengelolaan sampah rumah tangga.
5. Pengelolaan limbah cair rumah tangga.

Strategi STBM memiliki 6 (enam) strategi nasional, yaitu:

1. Penciptaan lingkungan yang kondusif (*enabling environment*)
2. Peningkatan kebutuhan sanitasi (*demand creation*)
3. Peningkatan penyediaan sanitasi (*supply improvement*)
4. Pengelolaan pengetahuan (*knowledge management*)
5. Pembiayaan
6. Pemantauan dan evaluasi

Keunggulan program :

1. Satu-satunya program yang mengusung non subsidi untuk pembangunan sarana jamban tingkat rumah tangga.
2. Sampai saat ini masih menjadi program sanitasi yang terbukti paling cepat meningkatkan akses sanitasi dan perubahan perilaku hygiene di Indonesia.
3. STBM adalah satu-satunya program sanitasi yang menysasar langsung ke tingkat rumah tangga.
4. STBM berfokus pada perubahan perilaku, bukan pembangunan sarana.

**Indikator outcome dari STBM** yaitu menurunnya kejadian penyakit diare dan penyakit berbasis lingkungan lainnya yang berkaitan dengan sanitasi dan perilaku. Sedangkan **indikator output STBM** adalah sebagai berikut :

- a. Setiap individu dan komunitas mempunyai akses terhadap sarana sanitasi dasar sehingga dapat mewujudkan komunitas yang bebas dari buang air di sembarang tempat (ODF).
- b. Setiap rumahtangga telah menerapkan pengelolaan air minum dan makanan yang aman di rumah tangga.
- c. Setiap rumah tangga dan sarana pelayanan umum dalam suatu komunitas (seperti sekolah, kantor, rumah makan, puskesmas, pasar, terminal) tersedia fasilitas cuci tangan (air, sabun, sarana cuci tangan), sehingga semua orang mencuci tangan dengan benar.
- d. Setiap rumah tangga mengelola limbahnya dengan benar.
- e. Setiap rumah tangga mengelola sampahnya dengan benar.

*Foto-foto Kegiatan STBM di Kecamatan Jeruklegi dan Kesugihan*







# BEKERJA DENGAN HATI

Oleh: Pranyata

**Ada satu hal yang ada di balik orang-orang yang sukses yaitu mereka bekerja dengan hati. Hati mereka telah menyatu dengan pekerjaan sehingga mereka semua bekerja dengan total. Baginya bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, melainkan juga menampilkan potensi diri, kecerdasan, kreativitas, ide dan karya. Bahkan ada di antara mereka yang menganggap bekerja memiliki nilai spiritual, karena merupakan sarana ibadah.**

Kecintaan akan pekerjaan membuat seseorang tidak pernah berhenti bekerja meskipun terhadang oleh berbagai kendala. Misalnya Stephen William Hawking, dia adalah ilmuwan yang disegani walaupun mengalami *tetraplegia* (kelumpuhan), namun karir ilmiahnya terus berlanjut. Kendala fisik maupun penyakit tidak mengurangi perannya untuk terus berkarya. Tidak semata-mata untuk meraih hasil dan penghasilan, tetapi karena bekerja dan berkarya adalah bagian dari kehidupannya.

Ketekunan juga dilakukan oleh Imam Bukhari, Beliau waktunya banyak digunakan untuk mempelajari, mengembangkan ilmu dan menulis. Hal yang menarik untuk dikaji adalah nilai spiritual dalam bekerja, cinta seseorang dengan pekerjaan yang begitu dalam karena ia menjadikan hal itu merupakan ibadah. Hatinya yang diliputi keimanan begitu menyatu dengan pekerjaan. Ia merelakan bersusah payah, membuang waktu, tenaga dan pikiran untuk pekerjaannya. Hatinya mampu memancarkan motivasi ke seluruh jiwa dan raganya, sehingga pekerjaan yang berat pun ia berani untuk melakukannya.

Hati adalah sumber dari tumbuhnya cinta, sehingga lambang cinta adalah gambar hati. Kalau akan membangun 'cinta pekerjaan', yang menjadi garapan utamanya adalah hati. Yang dimaksud hati di sini adalah hati nurani, yaitu hati yang mendapatkan nur atau cahaya petunjuk. Kemampuan hati nurani untuk melihat sesuatu sangat jernih dan obyektif, sehingga mampu memilih dengan tepat. Itulah menurut Ary Ginanjar Agustian diistilahkan dengan '*God Spot*'.

Tidak mudah membangun 'cinta pekerjaan' dalam diri seseorang. Banyak pola pikir atau kepentingan yang menutup nurani manusia, sehingga hati nurani tidak mampu membe-

rikan cahaya motivasi dengan kuat. Karenanya banyak orang bekerja bukan karena cinta, tetapi karena menginginkan pendapatan, menginginkan pujian, menginginkan jabatan atau menginginkan yang lain.

Untuk itu belakangan ini dalam manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) dikembangkan motivasi ESQ (*Emotional Spritual Quotien*), ada juga 'Membangun Karakter Berbasis Spriritual', ada juga 'Good Ethos Berbasis Spriritual', yang pada intinya ingin mewujudkan 'Bekerja Dengan Hati' berbasis keimanan. Pendekatan umum yang dilakukan adalah untuk mengelola hati dengan berlandaskan keimanan, yaitu menjelaskan bahwa bekerja adalah ibadah. Pendekatan ini dapat dilakukan melalui agama apapun, karena nilai bekerja sebagai ibadah adalah nilai universal. Kalau mampu memompakan spirit ibadah dalam bekerja akan memunculkan energi yang luar biasa untuk membangun 'cinta pekerjaan'.

Dalam Islam, istilah yang dipakai dalam Al-Quran dan Hadits untuk bekerja adalah 'amal'. Kata amal mengandung pengertian segala apa yang diperbuat atau dikerjakan seseorang, apakah itu pekerjaan yang baik maupun yang buruk atau jahat. Dari sini juga dapat difahami bahwa pekerjaan yang baik sering disebutkan dengan amal shalih. Kata 'shalih' adalah predikat dari amal dengan maksud pekerjaan itu adalah pekerjaan yang berkualitas. Oleh sebab itu setiap kerja adalah amal, dan Islam mengarahkan setiap orang untuk berbuat atau melakukan amal (kerja) yang berkualitas (shalih).

## Niat, Ikhlas dan Ihsan

Niat dan ikhlas adalah kunci penentu diterimanya amal atau pekerjaan seseorang. Keduanya berada pada hati manusia. Untuk itu sebelum melakukan pekerjaan, hati manusia telah disiapkan untuk bekerja dengan ikhlas.

Ikhlas memiliki arti yang spesifik. Kata dasar ikhlas dalam bahasa Arab adalah Kholasho yang berarti bersih, dan juga berarti bangkrut. Orang yang bangkrut artinya hartanya bersih (habis). Hati yang ikhlas adalah hati yang bersih dari maksud yang tersembunyi, kecuali maksud mencari keridhoan Allah. Sehingga DR. Yusuf Qardhawiy mengartikan ikhlas adalah menghendaki keridhaan Allah dengan suatu amal, membersihkannya dari segala noda individu maupun dunia-wi.

Sedangkan menurut DR. Ahmad Farid, ikhlas adalah memurnikan tujuan mendekatkan diri kepada Allah SWT dari semua hal yang mengotorinya. Atau dikatakan menjadikan Allah SWT semata-mata menjadi tujuan ketaatan. Bisa diartikan pula mengabaikan penilaian makhluk dan senantiasa

memandang kepada yang khaliq (dalam aktivitas apapun). (Tasqiyatun Nufuus, DR. Ahmad Farid, Darul Qolam – Beirut, diambil dari Risalah Jum'at, 20 Maret 2009).

Bekerja dengan ikhlas adalah melakukan pekerjaan untuk mencari keridhoan Tuhan, memandang pekerjaan itu sebagai sarana untuk mewujudkan bakti diri manusia kepada Tuhannya dan ia mengharapkan pahala yang sebesar-besarnya. Sehingga bekerja bukan hanya untuk mencari keuntungan duniawi seperti gaji, jabatan, popularitas dan lainnya, melainkan juga menjadi ladang amal kebaikan dan sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhannya.

Niat yang ikhlas itu baru merupakan kunci awal. Ada langkah selanjutnya yaitu amal atau kerja atau *action*. Kerja dan hasilnya merupakan kunci keberhasilan. Yang dinilai oleh orang maupun organisasi adalah hasil kerja itu. Sehingga pada umumnya kepuasan hati seseorang terwujud apabila pekerjaannya memiliki nilai, keberadaannya diakui dan dibuktikan oleh organisasi.

Bukan hanya manusia atau organisasi, Tuhan juga memperhitungkan mutu dari pekerjaan itu sendiri. Amal atau pekerjaan manusia menjadi penentu derajat seseorang. Allah befirman "*Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.*" (QS. Al-An'am:132). Derajat tersebut dapat bermakna kemuliaan, kesuksesan, atau kebahagiaan, yang semua itu tergantung pada hasil kerja seseorang. Kalau hasil kerjanya bermutu baik, dia akan mendapatkan derajat yang tinggi dan sebaliknya.

Waktu terkait kapan diberikannya derajat tersebut mutlak pada kekuasaan Tuhan, bisa di akherat tetapi bisa juga di dunia ini. Kalau kita amati, di dunia ini telah banyak orang diberikan kesuksesan atau ditinggikan derajatnya oleh Tuhan karena orang tersebut telah bekerja dengan baik. Bahkan secara umum, orang yang sukses adalah mereka yang telah bekerja dengan baik. Sehingga benar firman Tuhan bahwa derajat itu seimbang dengan apa yang dikerjakan.

Tuhan begitu teliti akan amal hambanya, catatannya pun begitu detail. Dengan demikian bekerja adalah tanggung jawab manusia. Bukan sekedar tanggung jawab kepada atasan atau kepada si pemberi kerja, tetapi juga tanggung jawab kepada Tuhannya. Tuhan tidak akan lalai terhadap apa yang telah dilakukan manusia, apakah pekerjaannya baik atau buruk, apakah serius atau main-main, apakah pekerjaannya berkualitas atau asal-asalan, semua tercatat di sisi-Nya. Semua itu akan menjadi perhitungan yang seimbang di mata Tuhan. Perhitungan Dia selalu tepat dan tak pernah salah. Perhitungan itu akan dijadikan dasar untuk mengangkat derajat manusia atau untuk mencampakannya.

Sehingga manusia perlu bekerja dengan baik, yang lebih dikenal dengan cara kerja yang ihsan. Secara bahasa, ihsan berasal dari kata *ahsana* yang berarti memberi kenikmatan atau kebaikan kepada orang lain. Berbuat baik dapat dilakukan di berbagai bidang, termasuk dalam bekerja. Eko Jalu Santoso, seorang motivator, menjelaskan bahwa prinsip ihsan berarti bagaimana dapat melakukan pekerjaan itu sebaik mungkin atau seoptimal mungkin agar memperoleh hasil yang terbaik. Dalam bahasa bisnis, hal ini dikenal dengan lebih profesional dalam bekerja. Dilukiskan bahwa mengasah kapak bagi seorang penebang pohon merupakan bentuk ba-

gaimana mengoptimalkan persiapan dan potensi agar memperoleh efisiensi dan daya guna yang setinggi-tingginya.

Untuk mewujudkan keihisan manusia perlu membangun kualitas kerja yang baik. Manusia perlu menempa diri dengan pengetahuan, menguasai ketrampilan, memiliki kreativitas, berpola pikir visioner, sehingga orang itu professional. Inilah sarana pengabdian hamba kepada Tuhannya. Semakin baik sarana tersebut akan semakin baik hasil kerjanya dan Tuhan tidak akan lalai, tentu akan semakin tinggi derajatnya.

Orang yang mengasah potensi diri pun termasuk orang yang ibadah. Tuhan sangat senang hambanya yang belajar dan belajar agar profesional. Allah berfirman "*...Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*" (Al Mujadalah:11). Ayat ini selaras dengan ayat 132 Surah Al-An'am di atas. Sama-sama tentang janji Tuhan akan mengangkat derajat seseorang. Yang pertama Tuhan akan mengangkat derajat seseorang karena hasil kerjanya, yang satu karena ilmu pengetahuannya. Tetapi kalau durenungkan, untuk menghasilkan *output* yang bagus perlu ilmu dan kerja keras, tidak bisa hanya dengan salah satu dari keduanya.

Islam sangat membenci kepada orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Sikap ini diperlihatkan Umar bin Khattab ketika mendapati seorang sahabat yang selalu berdoa dan tidak mau bekerja. Beliau menyampaikan: "Janganlah seorang dari kamu duduk dan malas untuk mencari rizki, padahal ia mengetahui langit tidak akan menurunkan hujan emas dan perak".

Tuhan pun menegaskan kalau untuk mendapatkan nasib baik, manusia harus ada *action*. Firman-Nya "*Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.*" (QS. Ar ra'd:11). Orang yang berusaha dengan bekerja yang baik, berarti orang itu telah memberi jalan bagi Tuhan untuk menurunkan kebaikan kepadanya. Sedangkan orang yang malas, kerjanya tidak bagus, menyulitkan Tuhan dalam merubah nasib orang itu. Orang yang bekerja dengan baik untuk merubah nasib itu adalah ibadah dan disenangi Tuhan.

Ketika siapapun bekerja dengan hati yang ikhlas dan diniatkan untuk ibadah dan melakukan pekerjaan tersebut dengan kesungguhan karena cintanya pada profesi, maka di sini letak kemuliaan. Ia telah mampu mencapai derajat penghambaan yang sesungguhnya. Ketawadhuannya telah menghantarkan dirinya begitu dekat dengan Tuhannya. Ia adalah orang yang akan ditinggikan derajatnya baik di dunia maupun di akherat.

***Tuhan begitu teliti akan amal hambanya, catatannya pun begitu detail. Dengan demikian bekerja adalah tanggung jawab manusia. Bukan sekedar tanggung jawab kepada atasan atau kepada si pemberi kerja, tetapi juga tanggung jawab kepada Tuhannya.***

# PUSTAKAWAN DAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

## MASALAH SERTA ALTERNATIF SOLUSINYA

Oleh : Sutikno,S.Pd.,M.M.

*Pengawas Madya SMP,Disdikpora Kabupaten Cilacap*



### PERPUSTAKAAN

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007, perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka.

Perpustakaan diselenggarakan berdasarkan atas asas pembelajaran sepanjang hayat, demokrasi, keadilan, keprofesionalan, keterbukaan, keterukuran, dan kemitraan. Perpustakaan berfungsi sebagai wahana pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi untuk meningkatkan kecerdasan dan keberdayaan bangsa.

Perpustakaan sekolah, menurut Sulisty-Basuki (1994) adalah perpustakaan yang berada di sekolah dengan fungsi utama membantu tercapainya tujuan sekolah serta dikelola oleh sekolah yang bersangkutan. Sedangkan menurut Standar Nasional Indonesia untuk Perpustakaan Sekolah (SNI7329-2009), pengertian perpustakaan sekolah adalah perpustakaan yang berada pada satuan pendidikan formal di lingkungan pendidikan dasar dan menengah yang merupakan bagian integral dari kegiatan sekolah yang bersangkutan, dan merupakan pusat sumber belajar untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan sekolah yang bersangkutan.

**Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia seperti dijelaskan di atas diyakini disebabkan oleh rendahnya minat baca masyarakat. Minat untuk membaca di Indonesia masih tergolong rendah, ini didasarkan pada data yang dikeluarkan Badan Pusat Statistik (BPS) pada 2006. Bahwa, masyarakat kita belum menjadikan kegiatan membaca sebagai sumber utama mendapatkan informasi.**

Dari dua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perpustakaan sekolah harus menjadi bagian penting dari tujuan pendidikan di sekolah yang bersangkutan. Hal ini juga menunjukkan bagaimana perpustakaan seharusnya berperan sebagai elemen penting dalam keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

## PERAN PERPUSTAKAAN

Menurut hasil survei *World Competitiveness Year Book* dari tahun 1997 sampai tahun 2007 pendidikan Indonesia berada dalam urutan sebagai berikut pada tahun 1997 dari 49 negara yang diteliti Indonesia berada di urutan 39. Pada tahun 1999, dari 47 negara yang disurvei Indonesia berada pada urutan 46. Tahun 2002 dari 49 negara Indonesia berada pada urutan 47 dan pada tahun 2007 dari 55 negara yang disurvei, Indonesia menempati urutan yang ke 53.

Selain itu pada tahun 2005 posisi Indonesia menduduki peringkat 10 dari 14 negara berkembang di kawasan Asia Pasifik. Peringkat ini dilansir dari laporan *monitoring global* yang dikeluarkan lembaga PBB, Unesco. Penelitian terhadap kualitas pendidikan dasar ini dilakukan oleh Asian South Pacific Bureau of Adult Education (ASPBAE) dan *Global Campaign for Education*. Studi dilakukan di 14 negara pada bulan Maret-Juni 2005. Ranking pertama diduduki Thailand, kemudian disusul Malaysia, Sri Lanka, Filipina, Cina, Vietnam, Bangladesh, Kamboja, India, Indonesia, Nepal, Papua Nugini, Kep. Solomon, dan Pakistan. Indonesia mendapat nilai 42 dari 100 dan memiliki rata-rata E. Untuk aspek penyediaan pendidikan dasar lengkap, Indonesia mendapat nilai C dan menduduki peringkat ke 7. Pada aspek aksi negara, RI memperoleh huruf mutu F pada peringkat ke 11. Sedangkan aspek kualitas input/pengajar, RI diberi nilai E dan menduduki peringkat paling buncit alias ke 14. Indonesia hanya bagus pada aspek kesetaraan jender B dan kesetaraan keseluruhan yang mendapat nilai B serta mendapat peringkat 6 dan 4.

Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia seperti dijelaskan di atas diyakini disebabkan oleh rendahnya minat baca masyarakat. Minat untuk membaca di Indonesia masih tergolong rendah, ini didasarkan pada data yang dikeluarkan Badan Pusat Statistik (BPS) pada 2006. Bahwa, masyarakat kita belum menjadikan kegiatan membaca sebagai sumber utama mendapatkan informasi. Orang lebih memilih menonton TV (85,9%) dan/atau mendengarkan radio (40,3%) ketimbang membaca koran (23,5%). Data lainnya, misalnya *International Association for Evaluation of Educational (IAE)*. Tahun 1992, IAE melakukan riset tentang kemampuan membaca murid-murid sekolah dasar (SD) kelas IV 30 negara di dunia. Kesimpulan dari riset tersebut menyebutkan bahwa Indonesia menempatkan urutan ke-29, pada peringkat kedua dari bawah. Angka-angka itu menggambarkan betapa rendahnya minat baca masyarakat Indonesia, khususnya anak-anak SD. Masih banyak lagi kajian yang menyatakan akan betapa besarnya pengaruh minat baca yang bisa dikembangkan lewat perpustakaan baik yang berada di pusat, daerah, sekolah, maupun keluarga.

Berdasarkan studi lima tahunan yang dikeluarkan oleh *Progress in Reading Literacy* pada tahun 2006, yang melibatkan siswa sekolah dasar (SD), hanya menempatkan pada posisi 36 dari 40 negara yang diteliti.

Wakil Menteri Bidang Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Musliar Kasim se usai membuka Konferensi ke 42 *International Association of School Librarianship* di Sanur Bali, Selasa (27/8/2013) menyampaikan bahwa sesuai data di lapangan menunjukkan bahwa nilai siswa di sekolah yang memiliki perpustakaan, tentunya



yang dikelola dengan baik, meningkat tajam, dan rata-rata mencapai 21% dari beberapa tahun sebelumnya.

Salah satu bentuk kesadaran pemerintah kita akan begitu pentingnya peran perpustakaan sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan maka bisa kita saksikan bersama sekarang ini, bahwa setiap ada bangunan sekolah baru pasti diikuti dengan dibangunnya perpustakaan. Lebih dari itu UU nomor 43 tahun 2007 sebagai salah satu wujud komitmen pemerintah yang lain juga mengamatkan bahwa setiap sekolah wajib menyisihkan sebesar 5% dari total anggaran sekolah untuk keperluan pengembangan perpustakaan. Selanjutnya setiap perpustakaan baik yang dikelola oleh pemerintah, sekolah, maupun swasta harus bisa dikelola sesuai standar sertifikat nasional.

Banyak hal yang menyebabkan baik dan tidak layan sebuah perpustakaan, dan di antara hal yang paling utama adalah profesionalitas dari **pustakawannya**.

## PUSTAKAWAN

Dalam pasal 1 UU RI No 37 tahun 2007 pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Disebutkan dalam PP nomor 25 tahun 2008 tentang standar tenaga perpustakaan sekolah bahwa "setiap sekolah/madrasah untuk semua jenis dan jenjang yang mempunyai jumlah tenaga perpustakaan sekolah/madrasah lebih dari satu orang, mempunyai lebih dari enam rombongan belajar (rombel), serta memiliki koleksi minimal 1000 (seribu) judul materi perpustakaan dapat mengangkat kepala perpustakaan sekolah/madrasah. Adapun ketentuan pustakawan antara lain:

1. Kepala Perpustakaan Sekolah/Madrasah yang melalui Jalur Pendidik  
Kepala perpustakaan sekolah/madrasah harus memenuhi syarat:
  - a. Berkualifikasi serendah-rendahnya diploma empat (D4) atau sarjana (S1);
  - b. Memiliki sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah;
  - c. Masa kerja minimal 3 (tiga) tahun.
2. Kepala Perpustakaan Sekolah/Madrasah yang melalui Jalur Tenaga Kependidikan

Kepala perpustakaan sekolah dan madrasah harus memenuhi salah satu syarat berikut:

- a. Berkualifikasi diploma dua (D2) Ilmu Perpustakaan dan Informasi bagi pustakawan dengan masa kerja minimal 4 tahun; atau
  - b. Berkualifikasi diploma dua (D2) non-Ilmu Perpustakaan dan Informasi dengan sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah dengan masa kerja minimal 4 tahun di perpustakaan sekolah/madrasah.
3. Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah Setiap perpustakaan sekolah/madrasah memiliki sekurang-kurangnya satu tenaga perpustakaan sekolah/madrasah yang berkualifikasi SMA atau yang sederajat dan bersertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah.

Pendek kata tidak semua orang dapat dikatakan sebagai pustakawan, dan pekerjaan di dalam perpustakaan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang termasuk guru selama dia tidak dibekali dengan ilmu dan keahlian sebelumnya. Dengan kata lain pengelolaan perpustakaan harus dikerjakan oleh orang yang benar-benar ahli dalam bidang perpustakaan yaitu pustakawan atau tenaga ahli perpustakaan. Sebaliknya ketika perpustakaan dikelola oleh orang yang bukan ahlinya besar kemungkinan tidak akan mampu memerankan fungsinya terutama dalam mendorong minat baca tulis, serta belajar khususnya bagi para siswa dan guru, serta masyarakat luas pada umumnya.

Sebagai bahan renungan kita bersama, ada baiknya kita mencoba untuk mengenang perpustakaan pada jaman kekhalifahan. Sebagai contoh, pada masa Dinasti atau Khalifah Abasiyah (750 – 1258 M) kita mengenal Perpustakaan Baitul Hikmah. Tidak sembarang orang bisa bekerja sebagai pustakawan di sana. Hanya orang-orang kepercayaan khalifah dan para ilmuwan sajalah yang boleh bekerja. Di antaranya adalah Al-kindi, Al-khawarizmi, ilmuwan matematika terkenal saat itu. Mereka adalah para ilmuwan yang bekerja di perpustakaan Baitul Hikmah. Mereka adalah Ilmuwan-Pustakawan. Saat itu keberadaan perpustakaan dan buku sangat dihormati, bahkan jabatan pustakawan saat itu menjadi primadona. Pustakawan memperoleh gaji yang sangat besar dari pemerintah (Andy Alayyubi, 2001).

## PERMASALAHAN

Pustakawan sekolah akhir-akhir ini merasakan resah dan gelisah karena munculnya isu yang membenarkan bahwa pengangkatan Kepala Perpustakaan Sekolah bagi profesi lain (para guru) dengan berpedoman pada Permendiknas Nomor 25 Tahun 2008 yang intinya adalah peluang pengangkatan guru sebagai Kepala Perpustakaan Sekolah dengan penghargaan 12 jam pelajaran, sehingga diangkatlah kepala perpustakaan dari guru-guru sekedar untuk memenuhi syarat sertifikasi dan tunjangan profesinya. Selain hal tersebut ada fenomena adanya indikasi bahwa jabatan Kepala Perpustakaan Sekolah dimungkinkan akan menjadi tempat alternatif “penampungan” bagi

kepala sekolah yang sudah habis masa jabatannya tanpa melihat kualifikasi kompetensi, minat dan bakat mereka.

Ditakutkan jika perpustakaan sekolah hanya dipercayakan kepada orang-orang yang bukan ahlinya jauh dari predikat ilmuwan, tidak memiliki kegemaran membaca dan menulis seperti guru-guru yang semata-mata hanya untuk memenuhi kekurangan jam mengajar termasuk mantan kepala sekolah sekalipun, atau para tenaga kependidikan yang karena bingung mau diberi atau mengerjakan tugas apa, dll. Rasanya ke depan perpustakaan tidak akan jauh dari sebuah ruangan yang di pintunya terpampang tulisan yang elok “perpusakaan” atau lebih mbarat “*library*” tetapi tidak lain hanyalah sebuah tempat penyimpanan kursi, meja, buku-buku paket, kotak tempat kartu peminjaman, almari buku yang jarang dibuka, rak koran yang acak-acakan, dengan aktivitas siswa keluar masuk gaduh riuh mengambil dan mengembalikan buku-buku paket untuk pelajaran di kelas, atau bahkan tempat mengobrol beberapa warga sekolah yang kebetulan lagi santai.

Sebagai seorang pengawas, penulis mendapati bahwa dari dua belas sekolah yang menjadi wilayah binaan relatif belum ada satupun perpustakaan yang dikelola dengan profesional layaknya perpustakaan sekolah yang diharapkan, terutama dari sisi pustakawan yang mengelola, yang kemudian diikuti tata letak perabot dan media baca, kelola administrasi, perkembangan koleksi, kunjungan dan minat baca, program promosi, *net working system*-nya, dll. Hal tersebut umumnya disebabkan oleh adanya alasan klasik seperti terbatasnya tenaga, dana, kesadaran masyarakat terutama orang tua siswa pada keberadaan, manfaat, dan pengaruh perpustakaan terhadap hasil pendidikan baik *out put* maupun *out come*. Pada umumnya kita lebih tertarik bicara bagian sekolah yang lain ketimbang bicara masalah perpustakaan. Tanpa bermaksud mengesampingkan bagian sekolah manapun, umumnya ketika bicara pintu gerbang, aula, hall, drumband, dan sejenisnya sepertinya akan lebih mengasikan. Kalaupun se-sekali berbicara soal perpustakaan acapkali kita lebih tertarik pada bagaimana membangun gedungnya dari pada

**Di beberapa sekolah memang sudah terdapat pustakawan yang sesuai kualifikasinya yaitu lulusan pendidikan perpustakaan, atau tenaga lain yang sudah bersertifikat perpustakaan, akan tetapi kebanyakan mereka merasa tidak nyaman karena selain mereka umumnya masih tenaga honorer dengan penghasilan yang relatif kecil mereka “dikepalai” oleh guru senior yang bukan ahlinya dan seringkali sang “kepala” perpustakaan tersebut dalam berbagai hal lebih banyak minta dilayani ketimbang melayani.**

pemanfaatannya. Oleh karena itulah seringkali kita dapati adanya sekolah-sekolah yang pintu gerbang, aula dan tampilan/tongkrongan lainnya keren mewah namun perpustakaanya “berantakan” bahkan nyaris tidak ada dan “terkubur”. Dalam kondisi semacam ini seorang pustakawan, lebih-lebih yang pas-pasan, benar-benar seperti orang bingung harus bagaimana. Ruang perpustakaan tidak jarang sekedar tempat cadangan yang sewaktu-waktu dipakai sebagai ruang serbaguna, seperti ruang kelas, gudang, UKS, BP, dll. Adalagi perpustakaan yang munculnya saat mau ada “penilaian” seperti monitoring evaluasi atau akreditasi, dan lenyap lagi setelahnya. Tragis sekali ketika sebuah program hanya sekedar demi memperoleh “nilai” tinggi tetapi bukan untuk pelayanan maksimal bagi peserta didik. Sungguh, sebagian besar, kalau tidak pantas untuk dibilang semua, sekarang ini pustakawan sekolah pada umumnya tidak lebih sebagai sekedar penunggu ruang dan tumpukan buku serta pendokumentasi soal-soal ulangan dan ujian, petugas penyampul buku dan sejenisnya.

Di beberapa sekolah memang sudah terdapat pustakawan yang sesuai kualifikasinya yaitu lulusan pendidikan perpustakaan, atau tenaga lain yang sudah bersertifikat perpustakaan, akan tetapi kebanyakan mereka merasa tidak nyaman karena selain mereka umumnya masih tenaga honorer dengan penghasilan yang relatif kecil mereka “di-kepala” oleh guru senior yang bukan ahlinya dan seringkali sang “kepala” perpustakaan tersebut dalam berbagai hal lebih banyak minta dilayani ketimbang melayani. Lebih tragis lagi apabila sang pustakawan muda tersebut tidak bisa mengelola emosinya dan melampiaskan kekesalannya akan perilaku sang kepala perpustakaan tersebut kepada anak-anak, para peserta didik yang polos, karena hal ini bisa berakibat para peserta didik tersebut menjadi ketakutan dan enggan masuk ke perpustakaan.

Jika sudah seperti ini kondisinya, perpustakaan bisa dipastikan tidak akan mampu meningkatkan minat siapapun, terutama para peserta didik untuk datang ke perpustakaan, membaca dan meminjam buku, melakukan aktivitas positif di perpustakaan, dan ujung-ujungnya tidak akan mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Perpustakaan tidak lebih dari kelengkapan sarana prasarana sekolah, pustakawan hanya penunggu ruang dan semuanya hanyalah menjadi beban yang tidak ringan.

## ALTERNATIF SOLUSI

Ada banyak hal yang dapat dilakukan oleh berbagai pihak untuk memperbaiki kondisi perpustakaan dan pustakawan sekolah kita yang antara lain:

1. Sekolah mengangkat seorang kepala perpustakaan yang terbaik, tidak sekedar guru yang kekurangan jam mengajar, dan menganggarkan 5% APBS-nya untuk penyelenggaraan perpustakaan, mulai dari pengadaan buku, manajemen, dan infrastruktur perpustakaan
2. Pemerintah melalui perangkatnya, perpusda dengan staf nya, disdikpora khususnya dengan staf terlebih para pengawas sekolahnya, agar senantiasa memberikan kepedulian yang sungguh-sungguh dan senantiasa memberikan pembinaan terhadap para kepala sekolah yang khusus menyangkut pengelolaan perpustakaan sekolah sehingga para kepala sekolah tersebut

benar-benar memperhatikan perpustakaan di sekolahnya. Bukan hanya pembangunannya melainkan pemanfaatannya.

3. Pemerintah mengadakan pelatihan-pelatihan bagi para pustakawan baik yang didanai oleh pemerintah maupun imbal swadaya sekolah. Dengan demikian para pustakawan dapat senantiasa meningkatkan kemampuannya.
4. Memberikan pembinaan kepada pustakawan termasuk yang berasal dari guru, agar tidak sekedar memenuhi jam mengajar menjadi 24 jam, sebagai syarat mendapatkan tunjangan profesi/sertifikasi, melainkan benar-benar harus mendalami dan meningkatkan kemampuannya untuk menjadi seorang guru dan sekaligus sebagai seorang pustakawan yang baik dan professional.
5. Untuk mewujudkan perpustakaan ideal diperlukan *political will* dari pemerintah dengan mewujudkan struktur kelembagaan perpustakaan yang kuat dan terhormat. Jika memungkinkan dan memiliki kemampuan, kelembagaan perpustakaan harus mandiri, berdiri sendiri, dan terpisah dari lembaga lain. Sehingga perpustakaan dapat berdiri sendiri baik dari segi anggaran maupun dalam manajemennya. Pemerintah/pemerintah daerah harus memberikan anggaran yang signifikan untuk setiap perpustakaan, baik dari tingkat kabupaten sampai ke tingkat sekolah.
6. Setiap sekolah harus menyelenggarakan perpustakaanya menuju pengelolaan yang standar, sekalipun gedungnya hanya berbentuk sudut atau ruang baca. Terutama pembinaan terhadap pustakawannya.
7. Perpustakaan sekolah yang ada agar meningkatkan ragam layanan perpustakaan seperti, membentuk klub pembaca, membentuk klub menulis, membuka layanan lifeskill/kecakapan hidup, membuka layanan hotspot, membuka layanan galeri seni budaya, hal ini sangat tergantung dari kemauan dan kesiapan bekerja dari para pustakawan
8. Sekolah harus mulai memilih pustakawan sekolah yang telah memiliki ijazah minimal D2 dari program study perpustakaan, atau pegawai lain yang sudah memiliki ijin resmi dan dibuktikan dengan sertifikat resmi dari pemerintah sebagai pengelola perpustakaan. Di luar itu hendaklah tidak bekerja di bidang perpustakaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Permendiknas nomor 25 tahun 2008 tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah
- Keputusan Bersama Kepala Perpustakaan Nasional RI dan Kepala Badan Kepegawian Negara Nomor : 23 Tahun 2003 Nomor : 21 Tahun 2003.
- Keputusn Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 132 / KEP/M.PAN/12/2002
- buletin pustaka.blogspot.com, 27 Juli 2012
- blog.unsri.ac.id/.../seminar/permasalahan-perpustakaan-sekolah.../15487 23 Okt 2010
- [dunia.perpustakaan.com/.../](http://dunia.perpustakaan.com/.../) Perpustakaan Sekolah, Pengertian Perpustakaan Sekolah, Masalah-masalah yang muncul di Perpustakaan Sekolah dan Solusinya. 9 Sep 2013
- [www.pemustaka.com](http://www.pemustaka.com) /Optimalisasi Perpustakaan Sekolah/ Strategi Membangun Minat ... 1 Jan 2011 –
- repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/22487/5/Chapter%201.pdf oleh E Munawarah - 2011

**Sambungan dari hal. 21**

- f. Penata Tingkat I (III/d) bagi yang memiliki Ijazah Sarjana (SI) atau Diploma IV;
  - g. Pembina (IV/a) bagi yang memiliki Ijazah Dokter, Apoteker, Magister (S2), atau ijazah lain yang setara;
  - h. Pembina Tingkat I (IV/b) bagi yang memiliki Ijazah Doktor (S.3).
- C. Kenaikan Pangkat Pilihan :
- Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada PNS atas prestasi kerjanya yang tinggi.
1. Kenaikan Pangkat Pilihan diberikan kepada PNS yang :
    - a. menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
    - b. menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden;
    - c. menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
    - d. menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
    - e. diangkat menjadi pejabat negara;
    - f. memperoleh STTB atau Ijazah;
    - g. melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu; **(bersambung ke halaman 45)**
    - h. telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar; dan
    - i. dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.
  2. Kenaikan pangkat bagi PNS yang menduduki jabatan struktural:
    - a. PNS yang menduduki jabatan struktural dapat dipertimbangkan kenaikan pangkat pilihan setingkat lebih tinggi apabila:
      - 1) telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir.
      - 2) daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan setiap unsurnya sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir,
      - 3) lulus ujian dinas bagi kenaikan pangkat yang akan pindah golongan, kecuali telah dibebaskan karena pendidikan/pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti,
      - 4) tidak akan melampaui pangkat atasannya,
      - 5) belum mencapai pangkat tertinggi yang ditetapkan bagi jabatannya.
    - b. PNS yang menduduki jabatan struktural dan pangkatnya masih 1 (satu) tingkat di bawah

jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila :

- 1) telah 1 tahun dalam pangkat terakhir;
  - 2) sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya; dan
  - 3) setiap unsur penilaian prestasi kerja/ DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- Ketentuan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya sebagaimana dimaksud yaitu :
- a) dihitung sejak yang bersangkutan dilantik dalam jabatan yang definitif;
  - b) bersifat kumulatif lebih dari 1 jabatan struktural tetapi tidak terputus dalam tingkat jabatan struktural yang sama.
- c. PNS yang diangkat dalam jabatan struktural dan pangkatnya masih satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditetapkan bagi jabatan yang didudukinya, tetapi telah 4 tahun atau lebih dalam pangkatnya yang terakhir, dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi pada periode kenaikan pangkat berikutnya setelah ia dilantik dalam jabatannya itu, apabila setiap unsur penilaian prestasi kerja (DP-3) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir.
3. Kenaikan pangkat bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu :
 

PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi apabila :

    - a. sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir ;
    - b. telah memenuhi angka kredit yang ditentukan; dan
    - c. setiap unsur penilaian prestasi kerja/DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Ketentuan mengenai angka kredit untuk kenaikan pangkat pilihan PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu ditetapkan oleh Menteri yang bertanggungjawab di bidang pendayagunaan aparatur negara dengan memperhatikan usul dari Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan setelah mendapat pertimbangan teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.
  4. Kenaikan pangkat bagi PNS yang menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden diatur dengan peraturan perundang-undangan tersendiri.
 

Batas jenjang Kenaikan Pangkat Pilihan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu, atau jabatan tertentu yang

pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden, diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.

- a. Batas jenjang pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural:

| No. | Eselon | Jenjang Pangkat, Golongan/Ruang |        |                       |        |
|-----|--------|---------------------------------|--------|-----------------------|--------|
|     |        | Terendah                        |        | Tertinggi             |        |
|     |        | Pangkat                         | Gol/Ru | Pangkat               | Gol/Ru |
| 1   | Ia     | Pembina Utama Madya             | IV/d   | Pembina Utama         | IV/e   |
| 2   | Ib     | Pembina Utama Muda              | IV/c   | Pembina Utama         | IV/e   |
| 3   | IIa    | Pembina Utama Muda              | IV/c   | Pembina Utama Madya   | IV/d   |
| 4   | IIb    | Pembina Tingkat I               | IV/b   | Pembina Utama Muda    | IV/c   |
| 5   | IIIa   | Pembina                         | IV/a   | Pembina Tingkat I     | IV/b   |
| 6   | IIIb   | Penata Tingkat I                | III/d  | Pembina               | IV/a   |
| 7   | IVa    | Penata                          | III/c  | Penata Tingkat I      | III/d  |
| 8   | IVb    | Penata Muda Tingkat I           | III/b  | Penata                | III/c  |
| 9   | Va     | Penata Muda                     | III/a  | Penata Muda Tingkat I | III/b  |

- b. Batas jenjang pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu sesuai dengan masing-masing ketentuan peraturan jabatan fungsional tertentu.

- 5. Kenaikan pangkat PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya:

PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya selama 1 (satu) tahun terakhir, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir, dan setiap unsur penilaian prestasi kerja/DP-3 bernilai amat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Prestasi kerja luar biasa adalah prestasi kerja yang sangat menonjol yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerjanya, sehingga PNS yang bersangkutan secara nyata menjadi teladan bagi pegawai lainnya. Penilaian dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh pejabat pembina kepegawaian, dan dinyatakan dalam surat keputusan yang ditandatangani sendiri oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Penetapan prestasi kerja luar biasa baiknya tidak dapat didelegasikan kepada pejabat lain. dan diberikan tanpa terikat jenjang pangkat dan/atau ketentuan ujian dinas.

Bagi PNS yang menjadi Pejabat Negara dan diberhentikan dari jabatan organiknya, tidak dapat diberikan kenaikan pangkat berdasarkan prestasi kerja luar biasa baiknya.

- 6. Kenaikan pangkat PNS yang menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Negara:

PNS yang menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat dengan jenjang pangkat, diberikan pada saat yang bersangkutan telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir, dan penilaian prestasi kerja/DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir rata-rata bernilai baik dengan ketentuan

tidak ada unsur penilaian prestasi kerja yang bernilai kurang. Kenaikan pangkat ini diberikan tanpa terikat pada jabatan dan ketentuan ujian dinas.

Kriteria penemuan baru dan kriteria kemandiriannya terhadap negara diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 61 Tahun 1981, dan peraturan pelaksanaannya diatur dengan Surat Edaran Bersama Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara dan Ketua Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Nomor 15/SE/1982 dan Nomor 704/KEP/J.10/1982 tanggal 27 Oktober 1982.

- 7. Kenaikan pangkat PNS yang diangkat menjadi Pejabat Negara:

- a. PNS yang diangkat menjadi Pejabat Negara dan diberhentikan dari jabatan organiknya dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat apabila sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir, dan setiap unsur prestasi kerja/DP-3 dalam 1 (satu) tahun terakhir sekurang-kurangnya bernilai baik.

- b. PNS yang diangkat menjadi Pejabat Negara tetapi tidak diberhentikan dari jabatan organiknya, kenaikan pangkatnya dipertimbangkan berdasarkan jabatan organik yang didudukinya dengan ketentuan :

- 1) bagi yang menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu, kenaikan pangkatnya dipertimbangkan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk pemberian kenaikan pangkat pilihan sesuai dengan jabatan yang didudukinya;
- 2) bagi yang tidak menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu, kenaikan pangkatnya dipertimbangkan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk pemberian kenaikan pangkat reguler.

- 8. Kenaikan pangkat PNS yang memperoleh STTB/ Ijazah atau Diploma :

- a. STTB/Ijazah SLTP atau yang setingkat dan masih berpangkat Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Juru (I/c),
- b. STTB/Ijazah SLTA, Diploma I atau setingkat dan masih berpangkat Juru Tingkat I golongan ruang I/d ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda, golongan ruang II/a,
- c. STTB/Ijazah SGPLB atau Diploma II dan masih berpangkat Pengatur Muda, golongan ruang II/a ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b,
- d. Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, atau Ijazah Diploma III, dan masih berpangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur (II/c),



- e. Ijazah Sarjana (S1), Atau Ijazah Diploma IV dan masih berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda, golongan ruang III/a,
- f. Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, Ijazah Magister (S2) atau ijazah lain yang setara, dan masih berpangkat Penata Muda, golongan ruang, III/a ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b,
- g. Ijazah Doktor (S3), dan masih berpangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata (III/c).

Ijazah sebagaimana dimaksud adalah ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi negeri dan/atau ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi swasta yang telah diakreditasi dan/atau telah mendapat izin penyelenggaraan dari Menteri yang bertanggung jawab dibidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi di luar negeri hanya dapat dihargai apabila telah diakui dan ditetapkan sederajat dengan ijazah dari sekolah atau perguruan tinggi negeri yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan.

Kenaikkan pangkat bagi PNS yang memperoleh STTB/Ijazah/Diploma dapat dipertimbangkan setelah memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. diangkat dalam jabatan/diberi tugas yang memerlukan pengetahuan/keahlian yang sesuai dengan ijazah yang diperoleh;
- b. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
- c. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- d. memenuhi jumlah angka kredit yang ditentukan bagi yang menduduki jabatan fungsional tertentu; dan
- e. lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.

Bagi PNS yang telah memiliki surat tanda tamat belajar/ijazah yang diperoleh sebelum yang bersangkutan diangkat menjadi Calon PNS, berlaku ketentuan mengenai kenaikan pangkat bagi PNS yang memperoleh surat tanda tamat belajar/ijazah atau diploma. Ujian penyesuaian ijazah bagi PNS yang memperoleh STTB/Ijazah/Diploma berpedoman kepada materi ujian penerimaan CPNS sesuai dengan tingkat ijazah yang diperoleh dan

substansi yang berhubungan dengan tugas pokoknya. Pelaksanaan ujian kenaikan pangkat tersebut diatur lebih lanjut oleh instansi masing-masing.

9. Kenaikkan pangkat PNS yang melaksanakan tugas belajar :

PNS yang sedang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu diberikan kenaikan pangkat setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir, setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir, dan masih dalam batas jenjang pangkat bagi jabatan yang diduduki sebelum tugas belajar. PNS yang telah selesai melaksanakan tugas belajar dan memperoleh STTB/Ijazah/Diploma pendidikan yang diikutinya, dapat diberikan kenaikan pangkat menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kenaikkan pangkat bagi PNS yang melaksanakan tugas belajar, baru dapat diberikan apabila sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir; dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 tahun terakhir.

10. Kenaikkan pangkat PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu :

Dipekerjakan dan diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang dimaksud adalah dipekerjakan dan diperbantukan secara penuh pada Negara sahabat atau badan internasional dan badan lain yang ditentukan Pemerintah, antara lain Perusahaan Jawatan, PMI, Rumah Sakit Swasta, Badan-badan Sosial, dan Lembaga Pendidikan.

PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di luar instansi induknya dan diangkat dalam jabatan pimpinan yang ditetapkan persamaaan eselonnya, dapat diberikan kenaikan pangkat setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir, setiap unsur penilaian prestasi kerja/DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir, dan masih dalam pangkat yang ditetapkan untuk eselon jabatannya. Kenaikkan pangkat PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di luar instansi induk hanya dapat diberikan sebanyak-banyaknya 3 kali, kecuali bagi yang dipekerjakan atau diperbantukan pada lembaga kependidikan, sosial, kesehatan, dan perusahaan jawatan.

PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di luar instansi induknya dan yang menduduki jabatan fungsional tertentu untuk kenaikan pangkatnya harus memenuhi angka kredit, disamping syarat-

syarat yang berlaku untuk kenaikan pangkat berdasarkan ketentuan yang berlaku.

- D. Kenaikan Pangkat Anumerta :  
PNS yang dinyatakan tewas diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi.

Yang dimaksud tewas dalam ketentuan ini adalah :

1. Meninggal dunia dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
2. Meninggal dunia dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kematian itu disamakan dengan meninggal dunia dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
3. Meninggal dunia yang langsung diakibatkan oleh luka dan cacat jasmani atau cacat rohani yang didapat dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
4. Meninggal dunia karena perbuatan anasir yang tidak bertanggungjawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu;

- E. Kenaikan pangkat Pengabdian :

1. PNS yang meninggal dunia atau akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi apabila :

a. memiliki masa bekerja secara terus menerus sebagai PNS selama sekurang-kurangnya :

- 1) 30 (tiga puluh) tahun, 1 (satu) bulan dalam pangkat terakhir;
- 2) 20 (dua puluh) tahun, 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
- 3) 10 (sepuluh) tahun, 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir.

b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan

c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Masa bekerja sebagai PNS secara terus menerus dihitung sejak diangkat menjadi CPNS/PNS sampai dengan yang bersangkutan meninggal dunia atau mencapai batas usia pensiun dan tidak terputus statusnya sebagai PNS.

2. Kenaikan pangkat Pengabdian yang disebabkan cacat karena dinas :

PNS yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi.

Yang dimaksud cacat karena dinas adalah :

- a. cacat yang disebabkan oleh kecelakaan yang terjadi dalam dan arena menjalankan tugas kewajibannya, dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, dan karena perbuatan anasir yang tidak bertanggungjawab

ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu;

- b. cacat yang disebabkan oleh sakit yang diderita sebagai akibat langsung dari pelaksanaan tugas.

- F. Ujian Dinas :

PNS yang berpangkat Pengatur Tingkat I (II/d) dan Penata Tingkat I (III/d) untuk dapat dinaikkan pangkatnya, disamping memenuhi syarat yang ditentukan, harus lulus ujian dinas, kecuali ditentukan lain menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ujian dinas tingkat I untuk kenaikan pangkat dari Pengatur Tingkat I (II/d) menjadi Penata Muda (III/a). Ujian dinas tingkat II untuk kenaikan pangkat dari Penata Tingkat I (III/d) menjadi Pembina (IV/a). PNS yang akan mengikuti ujian dinas tidak sedang diberhentikan sementara dari jabatan negeri, dalam keadaan menerima uang tunggu, dan cuti di luar tanggungan Negara. PPK Pusat dan PPK Daerah melaksanakan ujian dinas bagi PNS di lingkungan masing-masing.

PNS yang dikecualikan dari ujian dinas untuk kenaikan pangkat pindah golongan karena:

1. akan diberikan kenaikan pangkat prestasi kerja luar biasa baiknya;
2. akan diberikan kenaikan pangkat karena menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
3. tewas atau meninggal dunia sehingga kepadanya dapat diberikan kenaikan pangkat anumerta/pengabdian,
4. telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan IV yang setara dengan ujian dinas tingkat I atau pendidikan dan pelatihan kepemimpinan III yang setara dengan ujian dinas tingkat II,
5. memperoleh:
  1. ijazah Sarjana (S1) atau Diploma IV untuk ujian dinas tingkat I;
  2. ijazah dokter, ijazah apoteker, magister (S2) dan ijazah lain yang setara atau doktor (S3), untuk ujian dinas tingkat I atau ujian dinas tingkat II.
6. menduduki jabatan fungsional tertentu.

Setelah kita baca dan kita pelajari uraian-uraian di atas, dan anda sekarang pada posisi apa sebagai PNS tentu anda sudah bisa mengira kapan anda akan naik pangkat ataukah sudah tidak bisa naik pangkat karena sudah sampai pada pangkat tertinggi dalam posisi anda?

### Sumber :

1. PP. 7 Tahun 1977 ;
2. PP. 98 Tahun 2000 jo. PP. 11 Tahun 2002 ;
3. PP. 99 Tahun 2000 jo. PP. 12 Tahun 2002 ;
4. PP. 100 Tahun 2000 jo. PP. 13 Tahun 2002 ;
5. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002.

# INDONESIA BERGERAK!

|                |   |
|----------------|---|
| Judul Buku     | : INDONESIA BERGERAK – Percik Pemikiran Komunitas Sekip Untuk Perubahan |
| Editor         | : Agus Pramusinto & Erwan Purwanto                                      |
| Kata Pengantar | : Donny Gahral Adian  |
| Penerbit       | : Pustaka Pelajar   |
| Tahun Terbit   | : Oktober 2012  |
| Jumlah Halaman | : x+340   |

Demokrasi masih dapat diharapkan untuk menyelesaikan persoalan negara seperti konsumerisme, politisasi birokrasi dan minimalisasi negara. Demokrasi bukan hanya “kebebasan” semata namun juga “kemampuan”. Yakni kemampuan rakyat untuk berdikari, berdaulat dan berkepribadian. Demokrasi seyogyanya selaras dengan munculnya pemerintahan yang kuat dan berwibawa. Penyelenggara negara tidak boleh absen dalam setiap persoalan yang dihadapi rakyatnya.

Permasalahan publik dan isu-isu kontemporer yang timbul dari tiga hal, yaitu demokrasi, birokrasi dan politik, marak terjadi di negara kita. Hal tersebut mendorong para pengagas muda yang berelaborasi untuk mendiskusikannya secara serius dalam forum informal dan kemudian merangkumnya dalam suatu tulisan, membahasnya dengan maksud mendokumentasikan demi wacana kritis perbaikan peran negara.

Buku ini merupakan gambaran mozaik persoalan bangsa Indonesia sejak pertengahan 2011 hingga awal 2012. Ada 17 bab yang merupakan pengembangan dari sesi diskusi yang digelar dalam kurun waktu tersebut. Kajian Ekonomi Politik Kebijakan Impor Daging Sapi menuju Swasembada daging yang kasusnya masih bergulir hingga saat ini, menjadi tulisan pertama tentang peran negara. Masalah Ekonomi masih dikupas dalam pembahasan mengenai Perusahaan Multinasional pada Bab 2. Banyaknya peraturan yang bukannya menekankan pada demokrasi ekonomi sebagaimana diamanatkan konstitusi, tetapi justru mengusung agenda privatisasi yang secara diametral berlawanan dengan konstitusi tersebut. Bab 3 menganalisis tentang lemahnya Birokrasi di Indonesia. Bahwasanya Birokrasi dan Politik disinyalir bergandengan tangan dalam melakukan praktik korupsi. Ini berangkat dari asumsi bahwa birokrat tidak mungkin dapat korupsi tanpa sepengetahuan dan seizin politisi. Begitu kuatnya kekuasaan politisi disebabkan oleh ketiadaan peraturan formal yang menawasi mereka. Selain itu politisi dapat berkehendak apa saja tanpa memperoleh tantangan dari birokrasi akibat persoalan hierarki dan budaya paternalistik di tubuh birokrasi itu sendiri.

Bab-bab selanjutnya membahas persoalan Transporasi di Indonesia, Teror dan Kerukunan Umat – Sisi



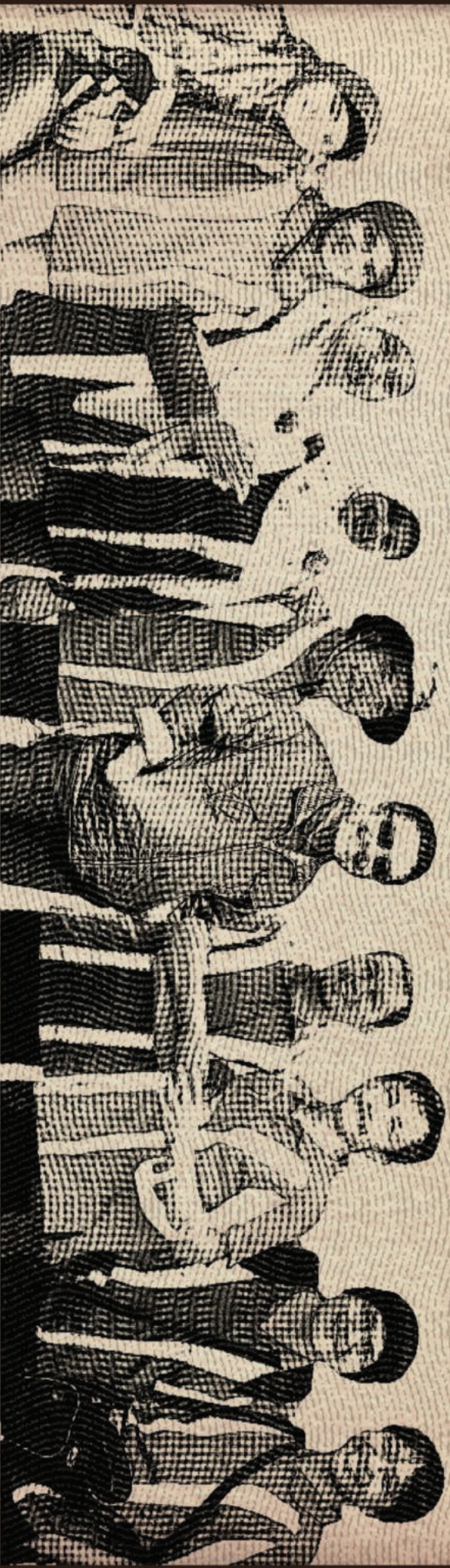
Lain Pemaknaan Fungsi negara, Nasionalisasi PT Freeport, Dinamika Jaminan Sosial, Dikotomi Teknokrat - Politisi, Perlindungan Buruh Migran, Pembangunan Negara Berkembang, penguatan Kepemimpinan Bangsa, Kekerasan di Papua, Penataan Ritel Modern, Konflik dan Transformasi Agraria, Kasus Pulau Padang, isu *Outsourcing* dan bab yang terakhir yakni Bab 17, membahas mengenai kenaikan BBM.

Persoalan – persoalan tersebut memang dapat dilihat dari berbagai *point of view*. Semua bermuara pada mempertanyakan peran negara dan pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan rakyat. Masyarakat seolah dibiarkan menyelesaikan sendiri persoalan mereka tanpa dibantu negara. Negara serasa tidak ada ketika isu-isu kontemporer muncul dan banyak mengorbankan apapun yang seolah-olah negara tidak dirugikan olehnya. Buku ini adalah kritik tajam terhadap minimnya peran negara dalam mengarahkan dan mengendalikan jalannya negeri ini menuju gerbang keadilan dan kesejahteraan.

Terlepas dari kualitas isinya, buku ini dicetak dengan kertas buram dimana tampilannya kurang “cerah” untuk dilihat. Mungkin penerbit mempunyai keinginan menginfomasikan hal yang penting ini dengan harga terjangkau. Namun jika tercetak dengan kertas minimal HVS, maka akan lebih menarik dan jelas untuk dibaca.

**MENGUCAPKAN**  
**SELAMAT TAHUN BARU**  
**2014**

**BULATKAN TEKAD**  
**MENUJU PNS PROFESIONAL**



**REDAKSI MEDIA APARATUR**