

MEDIA
APARATUR

VOL. 16/MAP 12/2017

Informatif dan Terkini



**PELANTIKAN BUPATI-WAKIL BUPATI CILACAP
PERIODE 2017-2022
HARAPAN BARU UNTUK MEWUJUDKAN CILACAP
SEMAKIN SEJAHTERA SECARA MERATA**

**INOVASI
HARGA MATI**

ISSN 2356-5489



9 772356 548161

PENGANTAR REDAKSI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur pada Allah SWT, di penghujung 2017 ini kembali tim redaksi dianugerahi semangat, inspirasi dan niat menyampaikan informasi kepada para pembaca khususnya karyawan/karyawati di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Tahun 2017 ini memang terasa berat, apalagi adanya perubahan SOT di awal tahun. Banyak tugas dan beban kerja yang berubah, otomatis merubah cara dan alur kerja yang sudah ada. Belum lagi tuntutan peningkatan pelayanan publik pada birokrat pemerintah, membuat kita senantiasa harus berpikir kreatif dan inovatif.

Inovasi, agaknya satu kata ini sering sekali kita dengar dimana-mana. Baik pada tataran pemerintahan, BUMN maupun sektor swasta. Betapa tidak, inovasi bagaikan sebuah roda kehidupan. Nafas bagi gerak dan laju kehidupan bekerja dan berkarya. Maka dari itu, edisi kali ini kami khusus mewawancarai pejabat pusat yang khusus menangani tentang inovasi pelayanan publik. Yang pertama adalah Deputy Inovasi Administrasi Negara, Lembaga Administrasi Negara (LAN) Dr. Tri Widodo Wahyu Utomo, S.H., M.A. Beliau selain sebagai pejabat di LAN, juga berprofesi sebagai akademisi. Banyak buku karya beliau yang digunakan sebagai diktat perkuliahan. Gambaran inovasi sebagai proses memikirkan dan mengimplementasikan suatu kebaruan dijabarkan secara gamblang. Inovasi bagaikan santapan sehari-hari dan penguasaannya tentang inovasi sudah sangat mendalam.

Wawancara kedua dengan pejabat pusat lainnya yakni Sekretaris Deputy Pelayanan Publik Kementerian PAN dan RB Republik Indonesia. Walaupun senada dengan penjabaran inovasi pelayanan publik dari LAN, namun masing-masing narasumber memiliki ciri khas dalam menyampaikan pendapatnya tentang inovasi. Yang berbeda hanya pada event kompetisi.

Belum cukup wawancara pejabat pusat tersebut, kami sajikan artikel tentang Jenis Pelayanan Publik. Djamaludin Ancok dalam bukunya Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi (2012) menjelaskan bahwa inovasi bisa terjadi pada banyak aspek, yakni inovasi proses, inovasi metode, inovasi struktur, inovasi hubungan, inovasi strategi, inovasi pola pikir, inovasi produk, dan inovasi pelayanan. Sehingga delapan aspek inovasi inilah merupakan jenis inovasi yang perlu didalami untuk memberikan inspirasi jenis inovasi apa yang akan dilaksanakan.

Artikel lainnya yang tak lupa dalam setiap edisi tersaji adalah konsultasi kepegawaian yang kami rangkum baik dari fitur konsultasi pada *website* BKPPD Kabupaten Cilacap maupun saat kegiatan Monitoring dan Evaluasi periodik yang dilaksanakan Tim dari BKPPD Kabupaten Cilacap ke daerah (Kecamatan). Kami berharap jawaban dari konsultasi kepegawaian ini bisa dijadikan pedoman apabila ada pertanyaan serupa dari PNS Kabupaten Cilacap. Sajian ringan berupa hasil liputan tim Media Aparatur mengunjungi rumah Batik Rajasamas yang diam-diam sudah banyak sekali mendapatkan penghargaan baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri.

Profil Media Aparatur edisi keenambelas menampilkan sosok Asisten Administrasi Sekda Kabupaten Cilacap, Drs. Indro Cahyono, M.M. Bagaimana pribadi beliau kami kupas secara mendalam. Ditambah buah pikir dan pendapat beliau tentang urusan kepegawaian di Kabupaten Cilacap. Kali ini kami juga mengenalkan tentang Jabatan Fungsional Perencana, dimana Jabfung akhir-akhir ini menjadi profesi

yang tengah dilirik ASN karena karirnya menjanjikan.

Penting dan tak bisa diabaikan adalah ulasan mengenai e-LHKPN. Agaknya materi ini sangat penting untuk dibaca khususnya bagi pejabat wajib lapor LHKPN. E-LHKPN bermanfaat sebagai instrumen untuk pengawasan kekayaan penyelenggara negara dan juga sebagai instrumen penyelenggara negara untuk mempertanggungjawabkan kepemilikan hartanya. Edisi kali ini kami juga menulis tentang PLUT yang bisa memberikan informasi lembaga pemerintah yang menyediakan jasa non-finansial yang menyeluruh dan terintegrasi bagi koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah dalam upaya meningkatkan kinerja produksi, kinerja pemasaran, akses pembiayaan, pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kapasitas kewirausahaan, teknis dan manajerial, serta kinerja kelembagaan dalam rangka meningkatkan daya saing koperasi, usaha mikro, kecil, dan menengah.

Pada periode edisi keenambelas ini, banyak *event* yang terjadi selama proses produksi. Beberapa diantaranya adalah Ulang Tahun Korpri, PGRI dan Hari Kesehatan Nasional. Tepatnya tanggal 12 November 2017, Hari Kesehatan Nasional (HKN) diperingati untuk yang ke-53 kalinya. Tema yang diangkat adalah "Sehat Keluargaku Sehat Indonesiaku". Tema tersebut sejalan dengan Program Indonesia Sehat melalui Pendekatan Keluarga dimana keluarga menjadi awal untuk mendorong masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat. Adapun rangkaian HUT Ke-46 KORPRI Tahun 2017, yakni beberapa perlombaan dan pertandingan olahraga. Kegiatan ini selain untuk memperingati HUT ke-46 KORPRI, juga dapat mencairkan suasana ketika ada ketegangan karena kesibukan dalam bekerja serta untuk mempererat tali silaturahmi dan keakraban pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Tak lupa *event* penting pelantikan Bupati dan Wakil Bupati Cilacap Tahun 2017 sebagai proses akhir tahapan Pilkada yang dilaksanakan pada 19 November 2017 di Semarang.

Warta yang kami himpun diantaranya adalah Rapat Koordinasi Kepegawaian dengan tema "Membangun Aparatur Sipil Negara yang Berintegritas" dan Rapat Koordinasi Teknis Kepegawaian dengan tema Implementasi PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS di Kanreg I BKN Yogyakarta. Warta lain adalah Sosialisasi Aplikasi Sistem Integrasi Camat (Simacan) yang diadakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan ulasan Infotek kali ini mengetengahkan tentang *online form*. Apa saja manfaat, kekurangan serta kelebihanannya.

"Merasa diri Paling Benar" sebagai judul artikel Motivasi jangan dilewatkan untuk dibaca sebagai masukan diri. Senada dengan motivasi, kolom renungan diisi dengan tulisan "Dahsyatnya Energi Senyum". Sajian terakhir adalah resensi buku Inovasi Harga Mati (Sebuah Pengantar Inovasi Administrasi Negara) yang ditulis oleh Dr. Tri Widodo W. Utomo, S.H., M.A. Kami mendapat buku ini sebagai cendera mata saat mewawancarai beliau.

Baiklah, menutup tahun 2017 kami ucapkan Selamat Datang Tahun Baru 2018, semoga mendatangkan harapan baru yang lebih baik khususnya bagi Pemerintah Kabupaten Cilacap. Di edisi keenambelas ini, kami segenap tim redaksi mohon maaf atas segala kesalahan serta saran masukan masih kami nantikan sebagai bentuk *feedback* dan perhatian pembaca pada kami. Terima kasih pada instansi pendukung dan rekan-rekan yang telah memberikan karya dan tulisan untuk kami. Wassalamualaikum wr. wb.

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

DAFTAR ISI



Topik utama

Media Aparatur (MAA) Menuntut Bupati, bupati yang dimusnahkan dengan insentif Ti Widodo Wahyu Utomo (TW) karena sudah proses pemilihan dan mengkomunikasikan suatu jabatan yang mencari dari inovasi itu dibarengi, yang membuat pembaharuan dalam pemerintahan daerah. Selain memastikan dan mengkomunikasikan pembaharuan baik, juga harus memastikan inovasi baik stabilisasi baik internal maupun eksternal itu sendiri, dan membuat bagi masyarakat.

INOVASI HARGA MATI

Wawancara Kepala Deputy Inovasi Administrasi Negara, Lembaga Administrasi Negara (LAN) Dr. Tri Widodo Wahyu Utomo, S.H., M.A.

Perubahan Presiden Nomor 57 Tahun 2013 telah memberi mandat kepada LAN untuk mengembangkan inovasi Sektor Publik. Kemudian pada Tahun 2014 yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang juga memuatkan inovasi inovasi manajemen ASN. Selanjutnya, terbit Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang untuk pertama kali dalam sejarah pemerintahan Daerah, yang untuk pertama kalinya berwujud. Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Reformasi Birokrasi dan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pembinaan dan Pengembangan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019. Lalu, Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah. Tak aja, Pemerintah sudah diundang untuk berinovasi dalam pelayanan publik.

Mengingat betapa pentingnya inovasi dalam setiap tahapan pemerintahan baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, maka Tim Redaksi Media Aparatur memunculkan program Wawancara Deputy Inovasi Administrasi Negara, Lembaga Administrasi Negara (LAN) Dr. Tri Widodo Wahyu Utomo, S.H., M.A.

Contoh: Di Provinsi Jawa Barat tepatnya di Bandung, ada inovasi KM 0 Plus dimana inovasi ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang dibarengi dengan program-program yang ada di lingkungan pemerintahan. Contohnya program pengentasan kemiskinan dilakukan oleh Dinas Sosial Bandung (DSSB) Bandung dan Kecamatan, namun sekarang ini program tersebut ditargetkan dengan lokasi lainnya.

Dengan sistem informasi berbasis data program pengentasan kemiskinan dilakukan dengan cara melakukan survey secara sistematis. Dengan sistem informasi ini radius 10 (sepuluh) kilometer di radius 15 (lambila) kilometer dan radius 20 kilometer. Penduduk-penduduk miskin

Topik utama

- 5. JENIS INOVASI
- 7. INOVASI HARGA MATI
Wawancara dengan Kepala Deputy Inovasi Administrasi Negara, Lembaga Administrasi Negara (LAN), Dr. Tri Widodo Wahyu Utomo, S.H., M.A.
- 10. ATASI MASALAH PELAYANAN PUBLIK DENGAN INOVASI
Wawancara Sekretaris Deputy Pelayanan Publik Kementerian PAN dan RB RI, R. Dwiyoga Prabowo, S.E.
- 14. BATIK RAJASAMAS, Inovasi Dalam Berbisnis
- 16. PLUT KUMKM KABUPATEN CILACAP (CIS of SMESCo KAB. CILACAP)

Artikel Kepegawaian

- 18. PELANTIKAN BUPATI-WAKIL BUPATI CILACAP PERIODE TAHUN 2017 - 2022
Harapan Baru untuk Mewujudkan Cilacap Semakin Sejahtera Secara Merata.
- 20. PERATURAN BUPATI CILACAP NO. 77 TAHUN 2017
Tentang Kode Etik Pegawai di Lingkungan pemkab Cilacap."

Profesi

- 23. PROSPEKTIF JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA

Pelayanan Kepegawaian

- 25. e-LHKPN

26. Konsultasi Kepegawaian

Profil

27. Drs. INDRU CAHYONO, M.M.
Asisten Administrasi Sekretaris Daerah Kab. Cilacap

30. Warta Motivasi

- 37. Merasa Selalu Benar

Infotek

- 38. Mengenal Online Form

Kesehatan

- 40. TEMA HKN KE-53
Sehat Keluargaku, Sehat Indonesiaku

Renungan

- 42. Dahsyatnya Energi senyum

43. Resensi Buku



Penanggung Jawab Drs. HEROE HARJANTO, MM. Redaktur PRANYATA, SE. Editor KHAMIDUN, MULYOTO, S.Sos, M.Si. Redaktur Pelaksana RINA MEDIASWATI, SE., M.PA. Layout IRPAN SETIAWAN, S.Kom. Fotografer GATOT FIRMANSYAH, S.Kom. Distribusi ARDHI AJI P, S.Kom., NOVIYANTO HADI S, S.Kom. Staf Khusus EDY SUPRIYONO, S.Sos., M.M. SUNARTO, S.Sos. KRISTI MARYUNANI, AKS. FITRI SISWI P, S.Psi. Alamat Redaksi Jl. MT. Haryono No. 73 Cilacap, Telepon (0282) 534060 Fax.(0282) 520248.

INOVASI DAERAH

Pemerintah pusat akan mendaftarkan dan menilai inovasi yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah. Dengan demikian, secara tidak langsung pemerintah daerah dituntut untuk melakukan inovasi. Sesuai UU (Undang-Undang) Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pasal 386 ditegaskan bahwa dalam rangka peningkatan kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah dapat melakukan inovasi.

Turunan dari pasal 386 tersebut sudah ada, yaitu dengan terbitnya PP (Peraturan Pemerintah) Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah. Peraturan ini memberikan rincian yang lebih terarah bagi daerah untuk berinovasi. Misal, pada pasal 1, disebutkan bahwa Inovasi Daerah bertujuan untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Sasaran Inovasi Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui 3 (tiga) cara yaitu: peningkatan pelayanan publik, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, dan peningkatan daya saing daerah.

Agar bentuk inovasi mudah dibangun, pada pasal 6 peraturan tersebut disebutkan bahwa Kriteria Inovasi Daerah meliputi: mengandung pembaharuan seluruh atau sebagian unsur dari inovasi, memberi manfaat bagi Daerah dan/atau masyarakat, tidak mengakibatkan pembebanan dan/atau pembatasan pada masyarakat yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, merupakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, dan dapat direplikasi.

Tugas inovasi bukan sekedar oleh birokrasi. Semua pihak dapat berinovasi untuk kemajuan daerah. Sebagaimana disebutkan pada Pasal 7, bahwa usulan inisiatif Inovasi Daerah dapat berasal dari: Kepala Daerah, anggota DPRD, ASN, Perangkat Daerah, dan anggota masyarakat.

Agar inovasi terarah dan bermanfaat perlu ada filter. Dalam Pasal 12, Inovasi Daerah tersebut dievaluasi oleh Perangkat Daerah yang membidangi penelitian dan pengembangan. Dalam melakukan evaluasi terhadap inisiatif Inovasi Daerah, dapat melibatkan perguruan tinggi, pakar, dan/atau praktisi. Dengan evaluasi ini diharapkan benar-benar didapatkan inisiatif Inovasi Daerah yang layak diusulkan sebagai Inovasi Daerah berdasarkan kriteria Inovasi Daerah sesuai dengan ketentuan.

Agar inovasi terarah dan bermanfaat perlu ada filter. Dalam Pasal 12, Inovasi Daerah tersebut dievaluasi oleh Perangkat Daerah yang membidangi penelitian dan pengembangan. Dalam melakukan evaluasi terhadap inisiatif Inovasi Daerah, dapat melibatkan perguruan tinggi, pakar, dan/atau praktisi. Dengan evaluasi ini diharapkan benar-benar didapatkan inisiatif Inovasi Daerah yang layak diusulkan sebagai Inovasi Daerah berdasarkan kriteria Inovasi Daerah sesuai dengan ketentuan.

Sesuai peraturan tersebut, Kepala Daerah menetapkan keputusan kepala Daerah mengenai Inovasi Daerah disertai dengan penetapan Perangkat Daerah sesuai bidangnya untuk ditugaskan melaksanakan uji coba Inovasi Daerah. Keputusan Kepala Daerah sebagaimana dimaksud disampaikan oleh Kepala Daerah kepada Menteri. Menteri melakukan pendataan terhadap Inovasi Daerah sebagai dasar pembinaan dan pengawasan pelaksanaan Inovasi Daerah. Pelaksanaan uji coba Inovasi Daerah harus didokumentasikan oleh pelaksana Inovasi Daerah. Untuk menilai perkembangan dan keberhasilan setiap tahap pelaksanaan uji coba Inovasi Daerah.

Yang menjadi pertanyaan, mampukah birokrasi mengakomodir gagasan berinovasi? Pertanyaan ini bukan merendahkan kemampuan ASN, tetapi hanya mengkhawatirkan kegiatan inovasi akan berbenturan dengan budaya birokrasi yang enggan berinovasi dan sudah menggurita. Selama ini, banyak kajian bahwa banyak orang pintar apabila masuk dalam birokrasi dia tak mampu melakukan perubahan apapun. Justru mereka yang pintar itu dipaksa untuk berubah oleh lingkungan birokrasi agar sesuai budaya yang sudah mapan dalam birokrasi.

Tetapi kelihatannya undang-undang tersebut mau mendorong birokrat untuk dinamis menjadi agen perubahan yang sebenarnya. Perlu disadari bahwa birokrasi yang inovatif adalah harapan dalam membangun negara ke depan.

JENIS INOVASI

Maju mundurnya suatu negara terletak pada kemampuan berinovasi. Amerika Serikat dapat mengatur dunia karena unggul berinovasi di bidang persenjataan, transportasi, teknologi yang membuat ekonomi negara tersebut maju. Begitu juga Jepang, Cina, Eropa bahkan Korea, mereka maju karena inovasinya.

Djamaludin Ancok dalam bukunya Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi (2012) menjelaskan bahwa inovasi bisa terjadi pada banyak aspek, yakni inovasi proses, inovasi metode, inovasi struktur, inovasi hubungan, inovasi strategi, inovasi pola pikir, inovasi produk, dan inovasi pelayanan. Sehingga 8 aspek inovasi inilah merupakan jenis inovasi yang perlu didalami untuk memberikan inspirasi jenis inovasi apa yang akan dilaksanakan. Namun sebetulnya dari kedelapan jenis inovasi ini dalam prakteknya ada yang mendekati kesamaan. Selain itu ada juga yang apabila akan melakukan suatu jenis inovasi perlu juga melakukan inovasi pada jenis yang lain.

Pertama, Inovasi Proses. Mungkin kita masih ingat dengan istilah pemangkasan birokrasi. Tujuannya agar prosesnya tidak terlalu panjang. Contoh yang mudah, dahulu penugasan kerja pegawai berbasis tugas yang sempit, ada konseptor dan ada tukang ketik. Tujuannya untuk mewujudkan spesialis.

Namun dalam banyak kasus, langkah ini membuat pekerjaan terkotak-kotak, sehingga penyelesaiannya menjadi lama. Maka sekarang banyak organisasi memberikan pelatihan banyak tugas (*multi-tasking*) bagi karyawannya. Tugas konseptor digabung dengan tugas pengetikannya.

Sedangkan untuk menyelesaikan tugas yang lebih besar, pengerjaannya berbasis kelompok kerja (*teambased organisation*). Untuk itu pemerintah membuat kebijakan pelayanan satu pintu untuk memberikan pelayanan perizinan yang mudah.

Pembentukan Tim Kerja inilah yang perlu dioptimalkan perannya dengan orang-orang yang ada dalam Tim. Pembentukan Tim harus mempertimbangkan kompetensi dari SDMnya. Jangan sampai sudah dibentuk tim, yang bekerja hanya segelintir orang. Kebiasaan yang demikian harus dirubah.



Kedua, Inovasi Metode. Metode berasal dari Bahasa Yunani *methodos* yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami atau menyelesaikan suatu kegiatan atau pekerjaan. Untuk menghasilkan suatu produk atau kegiatan banyak metode yang bisa ditempuh. Banyak metode untuk sosialisasi suatu peraturan, banyak metode untuk memproduksi kue, banyak metode untuk mengajar, dll. Jadi fungsi metode adalah sebagai alat untuk mencapai tujuan, atau bagaimana cara melakukan atau membuat sesuatu.

Munculnya banyak metode tadi sebenarnya karena banyaknya inovasi yang dilakukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Di antara metode-metode yang ada, tidak ada yang dikatakan metode yang jelek. Karena keberhasilan metode yang diterapkan tergantung pada faktor-faktor yang mendukung. Misalnya, suatu kegiatan yang didukung dengan sistem informatika yang canggih, seharusnya akan menghasilkan proses yang cepat. Namun metode tersebut justru akan gagal apabila SDMnya tidak dapat mengoperasikan komputer. Sehingga tidak tepat guna.

Ketiga, Inovasi Struktur Organisasi. Tujuan organisasi dibentuk adalah untuk menyelesaikan tugas yang diemban. Kalau di lingkungan swasta, perubahan bentuk organisasi bukanlah suatu yang tabu, karena tujuannya agar pekerjaan cepat selesai atau lebih efisien pelaksanaannya, sehingga keuntungan akan meningkat.

Kalau di lingkungan birokrasi, merubah organisasi merupakan langkah yang sulit, karena harus merubah Peraturan Daerah atau Peraturan Bupati. Namun untuk inovasi dalam struktur

Topik utama

organisasi tidak tertutup sama sekali, masih ada peluang dengan membentuk Panitia/Tim Kerja. Pembentukan Tim Kerja inilah yang perlu dioptimalkan perannya dengan orang-orang yang ada dalam Tim. Pembentukan Tim harus mempertimbangkan kompetensi dari SDMnya. Jangan sampai sudah dibentuk tim, yang bekerja hanya segelintir orang. Kebiasaan yang demikian harus dirubah.

Keempat, Inovasi Dalam Hubungan. Kalau di organisasi bisnis, hubungan para pelanggan (*customer*) dan pemasok (*vendor*) akan mempengaruhi pembiayaan yang akan dikeluarkan. Sehingga mereka berusaha untuk membangun hubungan yang praktis, namun tidak mengurangi makna komunikasi. Misalnya perbankan menerbitkan kartu ATM mudah untuk mencairkan tabungan, kapan saja dan di mana saja.

Dalam birokrasi pun seharusnya demikian. Setiap organisasi perangkat daerah memiliki pelanggan yang berbeda. Namun tuntutananya adalah sama, yaitu ada kepuasan dalam pelayanan. Banyak sekarang dilakukan pelayanan konsultasi masyarakat melalui internet. Sehingga masyarakat dapat terlayani dengan cepat, tepat, mudah dan murah.

Kelima, Inovasi Strategi. Perubahan strategi Jepang dapat dilihat ketika Restorasi Meiji. Masyarakat Jepang semula tertutup, mereka sangat fanatik dengan budaya dan hal-hal yang asli Jepang, setelah Restorasi Jepang menjadi negara terbuka, bahkan mereka banyak belajar dari negara lain. Banyak anak muda dikirim ke Amerika dan Eropa untuk belajar. Ilmu itulah yang digunakan untuk pembaharuan di Jepang.

Strategi itu tak mungkin akan terlaksana tanpa ada kebijakan dari pimpinan. Dengan demikian inovasi strategi sangat tergantung pimpinan. Inovasi strategi sangat dipengaruhi oleh pola pikir pimpinan, bukan bawahan. Semaju apapun strategi yang diajukan bawahan, kalau intelektual pimpinannya tidak mampu mendalami dan mencerna strategi dimaksud, maka inovasi tersebut tidak akan terwujud.

Keenam, Inovasi Pola Pikir. Ciri manusia yang unggul adalah mereka yang memiliki pola pikir yang maju. Apabila

Pola pikir menentukan tindakan apa yang diambil seseorang dalam menghadapi masalah. Karyawan sering menikmati di zona nyaman dan apabila sudah demikian pola pikirnya biasanya statis. Hal inilah penghambat perubahan yang sering ditemukan di dalam birokrasi. Banyak pegawai yang enggan apabila akan dilakukan perubahan sistem kerja. Hal ini terjadi bukan karena pegawai tersebut bodoh, namun karena keengganan untuk berubah.

suatu organisasi ingin memiliki prestasi yang bagus, maka kunci utamanya adalah merekrut SDM yang unggul. Namun keunggulan SDM akan mengalami kepudaran apabila SDM tersebut tidak meng-upgrade pola pikirnya.

Sehingga inovasi pola pikir menjadi kunci utama kemajuan organisasi. Inovasi pola pikir akan dapat mengikuti perkembangan zaman. Ketika terjadi perkembangan teknologi, mereka yang selalu meng-upgrade pola pikirnya maka mereka akan selalu dapat mengikuti. Namun walaupun memiliki dasar kepandaian, namun karena tidak meng-upgrade, mereka akan segera menjadi orang yang tertinggal. Semaju apapun teknologi yang dibeli organisasi tidak berarti apa-apa kalau pegawai organisasi tersebut tidak mampu mengoperasionalkan.

Pola pikir menentukan tindakan apa yang diambil seseorang dalam menghadapi masalah. Karyawan sering menikmati di zona nyaman dan apabila sudah demikian pola pikirnya biasanya statis. Hal inilah penghambat perubahan yang sering ditemukan di dalam birokrasi. Banyak pegawai yang enggan apabila akan dilakukan perubahan sistem kerja. Hal ini terjadi bukan karena pegawai tersebut bodoh, namun karena keengganan untuk berubah.

Ketujuh, Inovasi Produk, Bisa kita telusuri perkembangan telepon genggam. Semula barang tersebut hanya berfungsi untuk komunikasi dan untuk SMS, selanjutnya bisa untuk foto, *e-mail*, *Chatting*, bahkan untuk video. Inilah inovasi produk.

Dalam birokrasi, produksinya adalah pelayanan. Misalnya Pelayanan perizinan, jangan sampai izin yang dikeluarkan ada kesalahan, atau menimbulkan masalah hukum di kemudian hari. Pelayanan kepegawaian, jangan sampai ada kesalahan ketik atau kesalahan data yang menimbulkan proses pelayanan menjadi berulang. Pelayanan dalam kegiatan penyuluhan pertanian hasilnya mampu memberikan motivasi dan petunjuk cara bertani yang produktif dan menguntungkan.

Untuk meminimalisasi kesalahan dan untuk meningkatkan mutu produk pelayanan perlu dilakukan inovasi produk. Dalam inovasi produk dapat melalui inovasi proses atau dengan cara bentuk inovasi lainnya.

Kedelapan, Inovasi Pelayanan. Pelayanan adalah tugas utama pemerintahan. Untuk itu Menpan dan RB mengeluarkan Peraturan nomor 30 tahun 2014 tentang Pedoman Inovasi Pelayanan Publik, yang bertujuan untuk percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik. Karena pentingnya inovasi pelayanan, maka pemerintah melaksanakan kompetisi inovasi pelayanan publik.

Pelayanan menyangkut emosi seseorang. Maka dalam melakukan pelayanan, banyak cara yang dipakai untuk menyentuh emosi pelanggan. Ada yang membudayakan 5 S (*senyum, salam, sapa, sopan dan santun*). Organisasi menerapkan ketentuan bahwa semua pegawai dalam melakukan pelayanan kepada pelanggan harus tidak lepas dari *senyum, salam, sapa, sopan dan santun*. Bahkan untuk melakukan budaya ini, organisasi perlu melakukan diklat 5 S. Inilah sebuah inovasi yang mudah, namun dapat mempengaruhi pelanggan. (*Pranyata*)



Media Aparatur (MAP) : Menurut Bapak, apakah yang dimaksud dengan inovasi Pelayanan Publik?

Tri Widodo Wahyu Utomo (TW): Inovasi adalah proses memikirkan dan mengimplementasikan suatu kebaruan. Jadi ciri utama dari inovasi itu kebaruan, yang membawa pembaharuan dalam tata kelola atau penyelenggaraan pemerintahan daerah. Selain memikirkan dan mengimplementasikan pembaharuan tadi, juga harus memberikan manfaat bagi *stakeholder* baik internal maupun eksternal sehingga selain bermanfaat bagi pegawai itu sendiri, bermanfaat pula bagi masyarakat.

MAP : Adakah perbedaan antara Inovasi Pelayanan Publik dengan dengan Inovasi Administrasi Negara?

TW : Sebenarnya hal ini hanya merupakan perbedaan istilah saja. Kemenpan RB menggunakan istilah Inovasi Pelayanan Publik. LAN menggunakan istilah Inovasi Administrasi Negara. Kemendagri menggunakan istilah Inovasi Daerah, dan Kemenristek Dikti yang digunakan adalah istilah Inovasi Teknologi. Pada hakikatnya semua itu sama. Inovasi Pelayanan Publik yang ada di Kemenpan RB mengandung unsur Teknologi yang justru banyak menggunakan Teknologi Informasi untuk melayani masyarakat.

INOVASI HARGA MATI

Wawancara Kepala Deputy Inovasi Administrasi Negara, Lembaga Administrasi Negara (LAN) Dr. Tri Widodo Wahyu Utomo, S.H., M.A.

Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2013 telah memberi mandat kepada LAN untuk mengembangkan Inovasi Sektor Publik. Kemudian pada Tahun 2014 lahir Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang juga memberikan tugas kepada LAN salah satunya untuk meneliti, mengkaji dan melakukan Inovasi manajemen ASN. Selanjutnya, terbit Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang untuk pertama kali dalam sejarah pemerintahan, mengamanatkan inovasi dalam satu bab tersendiri. Tahun 2015, semangat berinovasi semakin dikukuhkan dengan berlakunya Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019. Lalu, turunan kebijakan pun muncul dengan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah. Tak ayal, Pemerintah semakin dituntut untuk berinovasi dalam pelayanan publik.

Mengingat betapa pentingnya Inovasi dalam setiap lapisan pemerintahan baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, maka Tim Redaksi Media Aparatur mewawancarai langsung Kepala Deputy Inovasi Administrasi Negara, Lembaga Administrasi Negara (LAN) Dr. Tri Widodo Wahyu Utomo, S.H., M.A.

Contoh: Di Provinsi Jawa Barat tepatnya di Bandung, ada inovasi **KM 0 Pro Poor** Jawa Barat, yakni suatu Inovasi dimana adanya suatu Sistem Informasi yang mengintegrasikan program di setiap SKPD dalam pengentasan kemiskinan. Awalnya program pengentasan kemiskinan dilakukan oleh Dinas Sosial bersama Dinas Pemberdayaan masyarakat Desa, BKKBN, Bappeda dan Kecamatan, namun sekarang semua program tersebut diintegrasikan dengan sistem informasi.

Dengan sistem informasi tersebut, data program pengentasan kemiskinan dikendalikan langsung dari kantor Gubernur secara sistematis. Dapat diketahui data kemiskinan dari radius 1 (satu) kilometer, 5 (lima) kilometer, 10 (sepuluh) kilometer, sampai 15 (limabelas) kilometer dari Kantor Gubernur. Penduduk-penduduk miskin

Topik utama

tercatat semua disitu *by Name* (nama Kepala keluarganya), *by address* (alamatnya), *by Coordinat* (ada pada titik lokasi mana dia berada), *by pictures* (gambar rumahnya). Dengan aplikasi tersebut, program pengentasan kemiskinan baik di BKKBN, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Bappeda tidak akan terjadi tumpang tindih atau *overlap*.

Penggunaan teknologi informasi penting untuk mengakselerasi inovasi bidang pelayanan publik. Kalau Kemenristek Dikti menggunakan istilah Inovasi Teknologi, Kemenpan RB menggunakan istilah Inovasi Pelayanan Publik itu boleh saja karena sebetulnya esensi bukan pada istilah namun apakah inovasi itu memberikan dampak positif untuk masyarakat atau tidak. LAN menggunakan istilah Inovasi Administrasi Negara itu karena Administrasi Negara sering dikaitkan dengan *Good Government* yang terdiri dari 3 (tiga) pilar: Pilar Pemerintah, Pilar Dunia Usaha dan Pilar Masyarakat. Masyarakat itu bukan hanya sebagai obyek penerima inovasi, masyarakat juga harus menjadi aktor di dalam inovasi.

Ada inovasi yang menarik di Kabupaten Cilacap. Tepatnya di Kecamatan Karangpucung, yakni **Kate-Kate** (Kawasan Ternak Kambing Terintegrasi), selama ini warga masyarakat yang memiliki kambing dipelihara sendiri, mencari pakan rumput sendiri, lalu dijual sendiri. Di Karangpucung, kegiatan itu diintegrasikan mulai dari pengembangbiakan, pemberian pakannya, kalau ada penyakit dipikirkan bersama termasuk sampai penjualannya dikelola oleh masyarakat. Inovasi ini dari masyarakat oleh masyarakat dan untuk masyarakat.

MAP : Mengapa penyelenggara negara dan instansi pemerintah perlu melakukan inovasi ?

TW : Kebijakan inovasi sudah menjadi mandat perundang-undangan. Mandat itu ada pada Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pasal 386, Peraturan Presiden Nomor 2 tahun 2015 tentang RPJMN dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dari kebijakan-kebijakan tersebut, Kementerian Dalam Negeri akan mengevaluasi kinerja pemerintah Provinsi dengan tolok ukurnya adalah inovasi dan pemerintah Provinsi melakukan evaluasi pembinaan kepada SKPD Kabupaten/Kota dengan tolok ukur yang sama, sehingga inovasi merupakan sebuah perintah yang harus dijalankan.

Selama ini inovasi cenderung dianggap sesuatu yang tidak penting, karena pemerintah yang dulu cenderung baru akan bekerja kalau ada perintah. Bila tidak ada perintah tidak bisa berbuat apa-apa. Maka ada olok-olok yang mengatakan pemerintah itu ibarat memancing di tempat yang tidak ada ikannya atau dalam bahasa asing *Government is fishing in a place without fish*. Ibarat memancing di kolam renang, kan tidak ada ikannya tapi kita tidak boleh memancing di laut kalau tidak ada aturannya, jadi seperti pemerintah itu baru bisa bekerja kalau ada aturan dan perintahnya. Maka selama ini orang sering mengatakan “apa aturannya?”, “kenapa kita melakukan?”, “kalau tidak ada aturannya jangan lakukan!”, dan itu kritik terhadap pemerintah. Karena pemerintah melakukan setelah diperintahkan sementara masyarakat tidak peduli peraturan, yang penting kebutuhan dipenuhi. Maka ada kritikan lagi bahwa pemerintah itu membuat

sesuatu yang mungkin menjadi tidak mungkin padahal pemerintah justru harus membuat sesuatu yang tidak mungkin menjadi mungkin karena pemerintah itu dibatasi oleh aturan, juklak, juknis, anggaran dan sebagainya.

MAP : Apakah akan ada titik jenuh dalam berinovasi ?

TW : Namanya kejenuhan itu pasti ada, kenapa kita jenuh, serta kapan kita jenuh adalah ketika kita sudah melakukan sesuatu berulang-ulang. Jadi kalau inovasinya sudah dilakukan dan besok dilakukan lagi menjadi suatu perulangan, maka satu ketika kita menjadi jenuh karena kegiatan itu sudah menjadi rutinitas. Contoh inovasi yang ada di Karangpucung tadi, yakni Kate-Kate (Kawasan Ternak Kambing Terintegrasi) kalau ini sudah dilakukan 5 (lima) tahun masyarakat akan mengatakan itu hal biasa tidak ada yang istimewa. Pemerintah pun akan mengatakan itu kegiatan yang rutin. Maka untuk menghindari titik jenuh itu syaratnya kembali menemukan inovasi baru sehingga inovasi tidak boleh berhenti, inovasi harus terus menerus. Ibaratnya sebuah kurva S, suatu ketika *stagnan* bahkan bisa turun sedikit. Jika ingin meningkat maka lakukanlah dengan perubahan-perubahan. Ketika terjadi perubahan, dampaknya akan menjadi baik dan meningkat setelah mengimplementasikannya menjadi rutin sebelum akhirnya menjadi mendatar lagi. Sebelum mendatar, ketika sedang menanjak sudah harus beralih ke kurva S berikutnya,

Ada inovasi yang menarik di Kabupaten Cilacap. Tepatnya di Kecamatan Karangpucung, yakni Kate-Kate (Kawasan Ternak Kambing Terintegrasi), selama ini warga masyarakat yang memiliki kambing dipelihara sendiri, mencari pakan rumput sendiri, lalu dijual sendiri. Di Karangpucung, kegiatan itu diintegrasikan mulai dari pengembangbiakan, pemberian pakannya, kalau ada penyakit dipikirkan bersama termasuk sampai penjualannya dikelola oleh masyarakat. Inovasi ini dari masyarakat oleh masyarakat dan untuk masyarakat.



sebelum sampai puncak kita harus naik ke kurva S berikutnya, begitu seterusnya. Itu yang diinginkan sebagai proses kreatif bagi aparatur yang tidak boleh pernah terhenti.

MAP : Apakah boleh memodifikasi inovasi yang sudah ada?

TW : Sangat boleh, justru inovasi itu jauh lebih mudah untuk direplikasi daripada menciptakan sesuatu yang baru sekali. Terutama bagi SKPD atau daerah-daerah yang relatif masih berkembang misalnya di Indonesia Timur, dimana kemampuan kreatifnya masih lebih rendah dari pada kawan-kawan di Indonesia bagian Barat. Harus diakui, wilayah luar Jawa relatif kurang dibanding Jawa. Maka tahun 2018 nanti, LAN fokus menggarap Indonesia bagian timur pada 10 (sepuluh) daerah untuk mendorong kinerja inovasi mereka. Kalau wilayah timur tidak digarap secara khusus, mereka akan tertinggal, sementara daerah lain berkembang, sehingga *gap* akan semakin tinggi dan ini akan berbahaya dampaknya untuk negara kita. Wilayah timur apabila akan berinovasi, cukup mengadopsi inovasi yang sudah ada. Contoh inovasi yang ada di Kabupaten Garut, sebagai daerah penghasil jaket kulit terkenal dari komoditas unggulannya yaitu domba, maka penangan domba garut harus baik. Kalau domba terkena penyakit menular maka ekonomi masyarakat peternak domba bisa langsung

anjlok. Oleh karenanya, Dinas Peternakan Kabupaten Garut melakukan inovasi Posyandu Domba, setiap bulan, domba-domba ditimbang, dicek kesehatannya, diberi vitamin dan diimunisasi. Dengan inovasi seperti itu, penularan penyakit dapat diantisipasi dan masyarakat yang punya masalah dengan domba akan dengan mudah mendapatkan pelayanan kesehatan domba.

MAP : Apakah Pelayanan Publik di Negara kita sudah bisa disandingkan dengan pelayanan publik di luar negeri dengan adanya inovasi?

TW : Sebenarnya negara kita tidak kalah dengan luar negeri. Hanya masalahnya belum merata saja, ada daerah-daerah yang sudah mampu berinovasi luar biasa tapi ada daerah lain yang belum. Bahkan disatu daerah sudah ada inovasi yang sangat bagus tapi itu terjadi di satu SKPD, SKPD yang lain belum. Tantangan kita adalah bukan menciptakan inovasi-inovasi berkelas dunia tetapi menciptakan inovasi yang merata. Kita sudah beberapa kali memenangkan penghargaan Tingkat Internasional, salah satunya pada tahun 2015 dari PBB yaitu penghargaan inovasi kemitraan Dukun dan Bidan dari Kabupaten Aceh Singkil. Masalah yang dihadapi disana awalnya, adalah kematian bayi lahir yang cukup tinggi karena ditangani oleh dukun yang tidak mempunyai latar belakang medis. Mau dilarang pun tidak mungkin karena sudah menjadi tradisi masyarakat. Dibiarkan begitu saja maka pemerintah daerah punya tanggung jawab moral untuk membenahinya. Jadi diterbitkan Peraturan Bupati yang mewajibkan setiap dukun yang membantu persalinan. Dukun tidak boleh melayani sendiri tetapi posisi dukun itu hanya membantu bidan. Tujuannya supaya dukun dapat mengetahui bagaimana persalinan yang benar sehingga ada proses *transfer knowledge* dari bidan kepada dukun. Tujuan lainnya adalah dengan bermitra akan menguntungkan dukun karena setiap dukun yang membantu persalinan yang dilakukan oleh bidan akan diberikan insentif Rp. 50.000,- dari dana desa sehingga disamping mendapatkan ilmu juga mendapatkan uang, pola kemitraan inilah yang mendapat penghargaan Internasional.

MAP : Terkait dengan Inovasi yang diciptakan Instansi seperti di Rumah Sakit dengan pelayanan 10 menit, menurut pendapat bapak bagaimana hubungan antara kecepatan pelayanan dan kualitas pelayanan, konsep seperti apa yang membuat pelayanan itu menjadi baik ?

TW : Berinovasi bukan sekedar mempercepat pelayanan, tetapi cepat dengan tanpa mengurangi kualitas. Kalau asal cepat tetapi hasilnya buruk itu bukan dinamakan inovasi. Karena kriteria inovasi merupakan kebaruan, memberikan kemanfaatan, kompatibel dengan sistem diluar dirinya serta inovasi harus mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Seperti yang ada di Yogyakarta , inovasi “Keluar Bersama”, yang mendapatkan penghargaan Sinovik 40 besar. Inovasi ini mengintegrasikan layanan di beberapa SKPD terkait dengan pelayanan anak. Anak yang baru lahir di puskesmas atau di Rumah sakit, proses pengurusan KIA, Akte Kelahiran dan Kartu Keluarga dilakukan oleh Disdukcapil, sedangkan kartu BPJS oleh PT BPJS. Seorang anak yang baru lahir begitu keluar dari Rumah sakit maka KIA, Akte kelahiran, KK dan BPJS semua bisa keluar bersama, ini yang disebut dengan inovasi “Keluar Bersama”. (Sunarto)

Selama ini inovasi cenderung dianggap sesuatu yang tidak penting, karena pemerintah yang dulu, cenderung baru akan bekerja kalau ada perintah. Bila tidak ada perintah tidak bisa berbuat apa-apa. Maka ada olok-olok yang mengatakan pemerintah itu ibarat memancing di tempat yang tidak ada ikannya atau dalam bahasa asing *Government is fishing in a place without fish*. Ibarat memancing di kolam renang, kan tidak ada ikannya tapi kita tidak boleh memancing di laut kalau tidak ada aturannya, jadi seperti pemerintah itu baru bisa bekerja kalau ada aturan dan perintahnya.



Ada sebuah *tagline marketing* suatu produk yang berbunyi “Inovasi Tiada Henti”. Produk tersebut setiap tahunnya melakukan perubahan-perubahan desain, metode dan sistem yang berbeda demi peningkatan kualitas. Mengapa inovasi menjadi penting sekali untuk digaungkan dalam sebuah tatanan manajemen organisasi dan tak boleh berhenti? Seberapa besarkah pengaruh inovasi bagi keberhasilan organisasi? Bahkan KemenPAN-RB sampai mengadakan Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik yang merupakan metoda sebagai *entry point* untuk mendukung gerakan *One Agency One Innovation*. Untuk mengkaji lebih dalam mengenai hal tersebut, berikut hasil wawancara tim MAP dengan Sekretaris Deputy Pelayanan Publik Kementerian PAN dan RB RI, R. Dwiyoğa Prabowo, S.E.



ATASI MASALAH PELAYANAN PUBLIK DENGAN INOVASI

Media Aparatur (MAP) : Sebenarnya apa esensi dari Inovasi Pelayanan Publik?

R. Dwiyoğa Prabowo, S.E. (RDP) : Inovasi pelayanan publik adalah salah satu cara dari Kementerian PAN dan RB untuk mendorong K/L dan Pemerintah Daerah agar jangan puas dengan apa yang sudah dilakukan. Selama ini KemenPAN-RB menangani pengaduan pelayanan publik, dan banyak sekali pengaduan yang bersifat ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan birokrasi. *Nah*, dari situ kami berkeyakinan bahwa semua unit pelayanan harus berpikir inovatif untuk meningkatkan layanan dan memenuhi kepuasan publik. Oleh karena itulah, sejak tahun 2014 KemenPAN-RB memulai kompetisi inovasi pelayanan publik.

Dengan kompetisi ini, K/L/Pemda memulai secara perlahan gerakan inovasi. Selama ini sebenarnya sudah ada pergerakan, tapi masih bersifat sporadis dan kurang dukungan dari pimpinan. Dengan dilakukannya kompetisi inovasi ini, *mindset* pimpinan akan terbuka, *oh* ternyata ini bisa bermanfaat untuk perbaikan *lho*. Capaian perbaikan-perbaikan ini oleh KemenPAN-RB disampaikan kepada

instansi agar tidak cepat berpuas diri. Jika telah mencapai perbaikan, maka KemenPAN-RB mendorong dengan cara lain agar inovasi tersebut tetap berkesinambungan. Hasilnya perkembangan inovasi birokrasi meningkat tiap tahunnya. Pada tahun 2014 peserta berjumlah kurang lebih 500 inovasi dari instansi pemerintah di Indonesia, meningkat sampai tahun 2017 menjadi 3.054 inovasi.

Satu kehormatan dari pemerintah, yakni terhadap daerah yang menjadi Top 40 Inovasi Pelayanan Publik, mulai dari 2017 ini akan menerima dana insentif daerah dari Kementerian Keuangan. Jadi kerja keras kami selama ini akhirnya diakui pemerintah. Bahkan Pemerintah akhirnya mendorong birokrasi, **ayo berinovasi** ! Dan dari evaluasi yang kami peroleh, ternyata sebelum diajukan untuk diikutkan dalam kompetisi pelayanan publik KemenPAN-RB, masing-masing K/L/Pemda sudah mengadakan kompetisi internal terlebih dahulu.

MAP : Bagaimana menurut pendapat Bapak mengenai konsep Mall Pelayanan Publik yang baru-baru ini sudah *dilaunching* di beberapa daerah?

RDP : Sebetulnya target KemenPAN-RB untuk tahun 2017 adalah 4 (empat) kota besar untuk pendirian Mall

Pelayanan Publik, yakni Surabaya, DKI Jakarta, Batam dan Denpasar. Tapi ternyata setelah beberapa Pemprov, Pemkab/Kota bersama kami melaksanakan studi banding ke ke Mall Pelayanan Publik di Republik Azerbaijan (*Republik Azerbaijan merupakan sebuah negara yang terdapat di Kaukasus. Tepatnya, terletak di Asia Barat yaitu dipersimpangan Eropa dan Asia Barat Daya. Pada sebelah utara, negara ini berbatasan dengan negara Rusia. Di sebelah barat, negara ini berbatasan dengan negara Georgia dan Armenia red.*), salah satu peserta adalah Bupati Banyuwangi (Abdullah Azwar Anas) yang sangat antusias dengan konsep ini.

Bupati Banyuwangi tersebut langsung memerintahkan stafnya untuk mempersiapkan Mall Pelayanan Publik. Setelah Kota Surabaya melaksanakan *launching* Mall Pelayanan Publik tanggal 6 Oktober 2017, maka Kabupaten Banyuwangi melakukan *soft launching*. Diikuti rencana *launching* Mall Pelayanan Publik Kota Batam dan Denpasar. Jadi realisasi Mall Pelayanan Publik bertambah 1 daerah lagi menjadi 5 daerah.

Sebenarnya, konsep Mall Pelayanan Publik adalah PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) plus-plus. Jadi PTSP yang sudah ada ditingkatkan statusnya sebagai pengelola Mall Pelayanan Publik. Karena dengan konsep Mall tersebut, instansi lain bisa ikut bergabung didalamnya. Misalnya layanan AHU (Administrasi Hukum Umum) dan layanan Imigrasi milik Kementerian Hukum dan HAM, layanan pajak (Kementerian Keuangan), BPJS dan lainnya yang memberikan pelayanan dasar kepada masyarakat. Dengan layanan lintas sektoral dalam satu gedung, masyarakat dapat mengurus segala sesuatunya dalam satu tempat.

Sebenarnya, sasaran besar dalam pendirian Mall Pelayanan Publik ini adalah para Investor. Mengingat banyaknya perijinan yang harus diurus saat akan berinvestasi, misal harus ke PTSP, Kementerian ini dan itu maka hal tersebut dapat makan waktu, tenaga dan biaya. Dengan Mall Pelayanan Publik ini, yang kita harapkan adalah begitu berkas pengajuan perijinan lengkap, maka investor dapat menunggu beberapa saat sampai urusan beberapa perijinan mereka selesai di satu tempat saja. Tak perlu ke tempat lain. Setelah urusan selesai mereka dapat langsung melaksanakan proyek investasinya.

Sekali lagi, Mall Pelayanan Publik ini bersifat lintas sektoral. Bisa diisi oleh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Juga tidak menutup kemungkinan diisi oleh layanan BUMN dan sektor swasta. Dengan lintas sektor seperti ini, pengelola Mall Pelayanan Publik (PTSP) mendapatkan data dari pengajuan-pengajuan yang ada. Segala persyaratan juga *terpublish* secara terbuka dan *online* dalam suatu *channel* informasi yang mudah diakses oleh masyarakat secara jelas. Sehingga masyarakat dapat mengetahui syarat apa saja yang harus dilengkapi dan dipenuhi untuk mengajukan suatu urusan dan berapa biayanya. Harapannya, agar

masyarakat cepat dilayani dengan terlebih dahulu ada persiapan berkas pengajuan. Kalaupun menunggu, maka waktunya tak seberapa. Akan disediakan gerai gerai seperti *coffee shop* dan semacamnya sehingga pengunjung Mall Pelayanan Publik tidak akan bosan. Semua serba ada, seperti *mall one stop shopping*, jadi tak usah kemana-mana.

MAP : Mengapa harus menggunakan istilah “mall” bukan pasar, yang lebih terasa Indonesia?

RDP : Di negara asalnya, Republik Azerbaijan, disana dinamakan *public service hall*. Oleh Menteri PAN dan RB dibuatlah konsep *Hall* (aula) ini, dengan konsep *Mall* (pusat belanja). Mall terkesan lebih modern dan memanfaatkan teknologi informasi. Dalam Mall Pelayanan Publik ini, didorong dan dianjurkan untuk tidak ada lagi transaksi uang tunai karena disana juga ada sektor perbankan. Transaksi perijinan semakin mudah. Petugas tidak perlu membawa uang *cash* lagi.

MAP : Pada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah, ada kebijakan yang timbul yakni daerah dituntut untuk berinovasi. Dalam hal ini apa yang bisa kami *adopt* dari inovasi khususnya di KemenPAN –RB dan pelayanan IT apa saja yang sudah dikembangkan di KemenPAN-RB?

RDP : Suatu bentuk inovasi dapat diperoleh dari inovasi

Sasaran besar dalam pendirian Mall Pelayanan Publik ini adalah para Investor. Mengingat banyaknya perijinan yang harus diurus saat akan berinvestasi, misal harus ke PTSP, kementerian ini dan itu maka hal tersebut dapat makan waktu, tenaga dan biaya. Dengan Mall Pelayanan Publik ini, yang kita harapkan adalah begitu berkas pengajuan perijinan lengkap, maka investor dapat menunggu beberapa saat sampai urusan beberapa perijinan mereka selesai di satu tempat saja.



yang sudah ada pada unit pelayanan lain, yang direplikasi kemudian dipelajari, dikembangkan hingga akhirnya diterapkan. Pada KemenPAN-RB untuk surat menyurat sudah menggunakan *e-office*. Dengan *e-office*, disposisi surat dapat dilakukan segera. Surat yang masuk oleh admin kemudian di *scan*, hal ini dimaksudkan juga untuk mengurangi kertas. Pejabat yang akan mendisposisi dapat melakukannya dimanapun berada dan bisa dilakukan melalui aplikasi *smartphone*.

Lalu ada juga *command center*. *Command center* merupakan pusat kendali dan monitoring data Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Selain berfungsi sebagai *supporting* sistem bagi pengambilan keputusan pimpinan, *Command Center* ini juga berfungsi sebagai media analisis dan ekspos informasi.

Saat *Command Center* ini *launching*, terdapat enam aplikasi yang juga turut diperkenalkan, yakni *e-office* (seperti dijelaskan sebelumnya), *e-salam*, *e-data*, *e-performance*, *e-karpeg*, serta *Data Center* dan *Disaster Recovery Center* (DC dan DRC).

Command Center ini dibutuhkan misal dalam kegiatan seleksi CPNS, Menteri dapat langsung melihat dan cek segala data yang berhubungan dengan rekrutmen CPNS. Jika ada Kabupaten yang mengaku kekurangan pegawai, Menteri akan melihat di *command center*, perbandingan data belanja pegawai dengan data belanja pembangunan. Hal itu akan jadi pertimbangan dalam pemberian formasi bagi daerah. Jadi kebijakan yang ada berdasarkan data. Dan data itu bukan hanya data yang diambil sembarangan, tapi sudah diverifikasi.

MAP : Kriteria apa yang menjadi dasar atau patokan bahwa produk di suatu instansi merupakan sebuah produk inovasi?

RDP : Yang perlu diingat bahwa Inovasi adalah, yang pertama perbaikan terhadap suatu masalah. Dengan inovasi, maka suatu masalah layanan publik dapat terselesaikan. Yang kedua inovasi tadi bisa menyelesaikan masalah serta minimal 1 (satu) tahun sudah berjalan. Jika sudah berjalan 1 (satu) tahun maka akan terlihat bahwa ada perbaikan yang signifikan. Kembali bisa kita lihat dalam ajang kompetisi pelayanan publik KemenPAN-RB. Tahun 2014 ada Top 9, Tahun 2015 - Top 25, Tahun 2016 - Top 35, dan Tahun 2017 - Top 40 yang mungkin tidak akan berubah lagi.

Para juara ini tidak berdasarkan ranking. Kedudukannya

sama. Dari Top 40 tersebut didorong untuk mengikuti kompetisi tingkat dunia. Dalam perjalanannya, dari Tahun 2014 sampai Tahun 2017 ada 5 (lima) finalis kompetisi di United Nation Public Service Award (UNPSA). Dari 5 (lima) finalis ini ada dua daerah yang menjadi juara kedua untuk kategori berbeda.

Sehingga pada waktu menyusun kriteria, kita bukan hanya melihat dari sisi perbaikan, namun bisa tidak ditampilkan di luar negeri. Inovasi tidak harus berbasis teknologi informasi. Bahkan yang menjadi juara kedua (***second winner place***) kategori pelayanan publik UNPSA dari Kabupaten Aceh Singkil.

Kabupaten Aceh Singkil menciptakan inovasi "Mengembangkan Kemitraan Dukun dan Bidan untuk Mengurangi Angka Kematian Anak dan Ibu melahirkan". Hal itu dilatarbelakangi kondisi masyarakat Aceh Singkil yang memiliki sugesti bahwa melahirkan bisa berhasil jika dibantu dukun. Untuk meningkatkan kepercayaan dan pengetahuan masyarakat mengenai kesehatan.

Ada juga inovasi di Kabupaten Banyuwangi yaitu Bayi lahir pulang bawa akta, atau dalam kalimat lokal di Banyuwangi "*Lahir Procot Pulang Bawa Akta*" merupakan salah satu upaya reformasi birokrasi di Kabupaten Banyuwangi. Istilah nama "*Lahir procot* pulang bawa akta" dapat dijabarkan Lahir yang artinya orang yang melakukan persalinan sedangkan *Procot* sendiri berasal dari bahasa Jawa yang artinya keluar dari dalam. Jadi, inovasi lahir *procot* pulang bawa akta bisa diartikan bayi yang baru lahir langsung bisa dibuatkan akta kelahirannya pada hari itu juga.

MAP : Saat mengkoleksi inovasi di daerah, maka muncul temuan permasalahan di daerah, menurut Bapak apa saja faktor penghambat inovasi di daerah?

RDP : Sebetulnya kalau melihat 4 (empat) tahun sejak kompetisi digulirkan sampai dengan sekarang, ternyata **komitmen pimpinan** sangat berpengaruh terhadap inovasi dan perbaikan layanan publik di daerahnya. Contoh Jawa Timur, dari tahun 2014 sampai tahun 2017 masih memegang rekor sebagai provinsi yang memiliki inovasi terbanyak. Karena pimpinannya sangat konsisten terhadap perbaikan. Pola kepemimpinan juga sangat berpengaruh. Semua kepala daerah dituntut berinovasi, dan dimotivasi dengan prestasi.

MAP : Menurut pendapat Bapak, apakah SDM Aparatur di negara kita secara umum siap untuk menerima



MAL PELAYANAN PUBLIK

perubahan dan berinovasi?

RDP : Dari sisi SDM Aparatur saya sangat yakin, bermula dari komitmen pimpinan. Karena tekanan pimpinan sangat berpengaruh. Sebetulnya ASN kita sudah bagus. Apalagi rekrutmen CPNS baru dengan metode CAT. Saya punya harapan besar bahwa 10 tahun lagi mereka sudah bisa menduduki posisi strategis, dan kita akan bergerak maju lebih cepat. Namun permasalahannya bagi yang merasa senior, mencoba membuat benteng-benteng pertahanan, namun karena tak bisa mengikuti teknologi informasi, lama kelamaan tetap tergeser. Teknologi Informasi sudah tak terbendung untuk masuk dalam ranah pemerintahan. Dengan TI, kecepatan informasi dan transparansi bisa diperoleh.

MAP : Inovasi Pelayanan Publik cenderung mengutamakan kecepatan waktu layanan, namun kadang menyalahi prinsip hirarki dan kualitas layanan itu sendiri, bagaimana menurut Bapak tentang hal tersebut?

RDP : Ketika suatu inovasi pelayanan publik berorientasi pada kecepatan, maka sebelumnya harus diformulasikan tentang alur dan prosedur sesuai aturan yang berlaku. Contoh, saat Kabupaten Banyuwangi membuat konsep inovasi “*Lahir Procot Pulang Bawa Akta*”, mereka sudah melakukan perhitungan jalur prosedur secara hirarki mulai dari saat seorang ibu tengah hamil. Begitu ada ibu hamil, RT sudah mengarahkan ibu hamil untuk melahirkan di puskesmas. Dari puskesmas, data ibu hamil akan diteruskan ke Dinas Dukcapil. Inipun terkendala pada pemahaman *local wisdom*, bahwa kepercayaan masyarakat terhadap bayi yang pusarnya belum lepas belum boleh diberi nama. Disinilah peran pelayan publik untuk mengedukasi masyarakat agar inovasi dan kebijakan yang ada sejalan dengan kearifan lokal.

MAP : Beberapa daerah ada yang sudah berfikir kreatif inovatif, namun mungkin masih ada yang bersikap “*masa bodo*”, tidak berfikir inovatif dan masih konvensional. Bagaimana peran Kementerian PAN dan RB untuk memotivasi daerah tersebut ?

RDP : KemenPAN-RB mengharapkan setiap pimpinan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah (Pemda) agar mendorong peningkatan partisipasi publik, dengan membentuk Forum Komunikasi Publik (FKP). Melalui Surat Edaran (SE) Nomor: 56 Tahun 2017 yang ditujukan kepada Para Menteri/Pimpinan Lembaga, Para Gubernur dan Para Bupati/Walikota seluruh Indonesia, FKP merupakan forum

dialog yang difasilitasi oleh penyelenggara pelayanan publik dalam rangka mengkomunikasikan dan membicarakan aspirasi atau harapan pemangku kepentingan berupa masukan, tanggapan, laporan, pengaduan dan apresiasi kepada penyelenggara pelayanan publik.

Selain itu, kita memberikan pada Top 40 berupa dana insentif daerah. Ini adalah *reward* bagi daerah. Setiap tahun kita undang daerah untuk mensosialisasikan kompetisi inovasi pelayanan publik. Secara psikologi, masyarakat Indonesia senang bersaing, namun persaingan yang sehat.

Untuk mengikuti kompetisi pelayanan publik KemenPAN-RB, proposal yang disusun harus baik dan efektif. Dan harus sesuai ketentuan yang dipersyaratkan. Penjelasan yang diuraikan harus jelas dan pesan tersampaikan. Verifikator terdiri dari dua tim, yang pertama berasal dari akademisi PTN dan PTS. Lolos dari tim pertama masuk ke tim panel independen yang isinya pakar-pakar administrasi publik.

MAP : Konsep Mall Pelayanan Publik apakah bisa diterapkan di daerah yang memiliki jangkauan wilayah pemerintahan yang luas? Alih-alih *one stop service*, masyarakat malah dijauhkan dari layanan publik dari tempat tinggalnya karena Mall tersebut terletak di pusat kota.

RDP : Mall Pelayanan Publik sebenarnya hanya alternatif. Kalau daerah ada PTSP, itu lebih baik. Sasaran Mall Pelayanan Publik terbesar untuk investor. Intinya kita memudahkan para investor utk menginvestasikan modalnya sehingga perekonomian akan tumbuh. Sebenarnya inilah misi besarnya. Masyarakat di daerah, khususnya di Kecamatan tetap bisa menerima pelayanan yang dekat dengan tempat tinggalnya.

Pendampingan untuk menumbuhkan kreatifitas inovasi daerah juga dilakukan melalui biro atau bagian organisasi Kabupaten/Kota. Kita bimbing untuk menjadi mentor bagi Kabupaten/Kota, Bagaimana cara menyusun proposal inovasi, bagaimana melihat satu permasalahan untuk diperbaiki melalui metode atau cara tertentu.

Proses perubahan dan perbaikan merupakan faktor yang sangat penting. Inovasi jangan hanya untuk kepetingan kompetisi. Walaupun tidak menjadi Top 40 asalkan menjadi perbaikan untuk pelayanan publik, maka hal ini boleh dibanggakan. Apalagi jika diakui dan mendapat kepuasan masyarakat. Namun untuk daerah yang sudah masuk dalam Top 40 harus terus melakukan inovasi, jangan berhenti. (Rina)

Batik Rajasamas INOVASI DALAM BERBISNIS

Euis Rohaini merupakan seorang pengusaha muda yang senantiasa melakukan berbagai inovasi dalam mengembangkan usahanya. Bersama suaminya Tonik Sudarmaji, wanita berusia 42 tahun tersebut telah berhasil menembus pasar Eropa dan meraih berbagai penghargaan, diantaranya Juara pertama Pemuda Pelopor Tingkat Nasional Bidang Kewirausahaan (Tahun 2009), Juara II lomba Rancang Busana Tingkat Propinsi Jawa Tengah dan pernah juga mendapat penghargaan dari Pemerintah Jerman pada bulan Februari 2016. Prestasi terbaru yang diraih adalah penghargaan sebagai pengusaha dengan penjualan/omset terbesar melalui E-Commerce (blanja.com).



Sebelum membangun usaha batik, Euis Rohaini beserta suami membuka bisnis konveksi di Bandung pada tahun 2003, namun karena sesuatu hal, usaha tersebut yang awalnya berkembang pesat menjadi menurun drastis. Kemudian keduanya memutuskan untuk kembali ke Maos, Cilacap. Berawal dari sebuah niat kecil, ingin meneruskan warisan budaya nenek moyang dan melihat potensi batik lokal yang ada di Maos, tahun 2008 Euis Rohaini beserta suami (Tonik Sudarmaji) membuka usaha batik di Jl. Penatusan Timur RT. 09 RW. 01 Maos Kidul, Cilacap, Jawa Tengah dengan nama Batik Rajasamas. Nama Rajasamas, diambil dari nama anak kedua mereka agar mudah diingat. Pengetahuan tentang batik diperoleh dari para sesepuh di keluarga suami dan juga hasil riset dari para pengrajin dan para tokoh masyarakat.

Sampai dengan saat ini di daerah sekitar Maos, usia termuda yang memiliki keahlian membatik adalah usia 55 tahun, setelah itu belum ditemukan lagi orang yang memiliki kemampuan dan pengetahuan membatik. Hal tersebut terjadi karena mungkin para pemuda di desanya kurang tertarik dengan usaha batik karena dianggap kurang menguntungkan, sehingga tidak ada yang mau belajar membatik. Saat ini jumlah pengrajin di Rajasamas hanya sekitar 80 orang yang tinggal di lingkungan sekitar. Demi melestarikan batik, Euis beserta temannya menawarkan kepada pelajar khususnya untuk mengikuti kursus membatik. Ia juga menerima beberapa siswa magang

untuk memperdalam ilmu batik.

Menurut sejarahnya, batik Maos sudah ada sejak dari jaman dahulu namun belum sepenuhnya terekspos karena keterbatasan sumber daya manusia. Batik ini berjaya pada era tahun 1950 – 1970, dengan harga jual 1 lembar kain batik tulis seharga 3 gram emas pada saat itu. Tahun 1980 popularitas batik Maos mulai menurun disebabkan adanya persaingan dari luar daerah Maos, seperti Yogyakarta, Solo dan Pekalongan yang menciptakan batik printing dengan harga relatif murah dan warnanya lebih bervariasi (cerah).

Untuk mengatasi hal ini, Euis Rohaini kembali memperdalam pengetahuan tentang batik. Ternyata dari berbagai riset dan wawancara terhadap tokoh masyarakat diperoleh kesimpulan bahwa Batik Maos memiliki sejarah yang berhubungan dengan perjuangan laskar Pangeran Diponegoro. Pada jaman dahulu batik digunakan sebagai sandi perang oleh Pangeran Diponegoro dan pasukannya, sehingga hampir seluruh motif batik mengandung sandi perang, seperti motif cebong kumpul menggambarkan ada sekumpulan laskar yang siap untuk perang.

Dalam rangka pengembangan usaha batik tersebut, Euis Rohaini menawarkan secara door to door melalui perkantoran di wilayah Cilacap dan sekitarnya. Awalnya sambutan masyarakat tidak begitu positif bahkan cenderung banyak yang pesimis melihat hasil dan harga jual yang ditawarkan cenderung lebih mahal dibanding produk batik lainnya. Rajasamas memilih untuk

mengutamakan kualitas dengan pangsa pasar menengah ke atas. Dalam wawancaranya Euis menyampaikan, "untuk batik Rajasamas lebih suka menggunakan batik yang murni, tidak menggunakan teknik kombinasi. Jika mau pakai teknik *printing* ya *full printing* atau jika mau memproduksi batik tulis ya akan membuat full batik tulis." Dalam memproduksi batik tulis, waktu penyelesaian setiap kain berbeda-beda (tidak bisa diprediksi) tergantung pada tingkat kerumitan corak yang dibuat. Ada yang satu kain batik membutuhkan waktu 3 bulan, bahkan ada yang baru selesai dikerjakan dalam waktu 6 bulan.

Banyak suka dan duka yang mengurus tenaga, emosi dan materi yang dialami dalam membangun bisnis batik ini. Namun pengalaman tersebut membuat keduanya menjadi semakin matang dan mantap untuk mempertahankan bisnis ini. Pada April 2008, Rajasamas mengikuti pameran Adiwastra Nusantara di Jakarta Convention Center selama 5 hari. Pameran ini merupakan pameran kain tradisional dari seluruh penjuru Tanah Air. Kain tradisional yang dipamerkan berupa batik, tenun, rajut, hingga juputan. Pameran ini menjadi ajang *display* dan transaksi bagi produk industri kreatif berbasis warisan budaya dan menjadi penggerak pertumbuhan ekonomi UKM nasional.

Saat mengikuti pameran tersebut, mereka hanya memiliki 200 potong kain batik yang siap dipamerkan. Sesampainya disana mereka sempat minder karena *outlet* pameran peserta yang lain bagus dan mewah (ada lemari, manekin dan rak *display*), sedangkan mereka hanya membawa 2 koper kain batik saja. Meskipun demikian mereka tetap semangat untuk menggelar pameran dan baru 2 hari pameran berjalan, kain batik mereka telah habis terjual. Melihat tidak ada barang di *stand* Rajasamas, pihak panitia menyuruh mengisi lagi *stand* tersebut. Namun karena keterbatasan produksi mereka menjelaskan bahwa sudah tidak lagi memiliki stok kain batik. Mendengar penjelasan pemilik batik, pihak panitia menyarankan agar Rajasamas bersiap untuk mengikuti pameran pada bulan berikutnya dan mendapat *stand* gratis karena berhasil menjual habis produknya. Berawal dari pameran tersebut selanjutnya, pameran demi pameran mereka ikuti di berbagai belahan dunia. Sampai saat ini Euis Rohaini sudah berkeliling ke 25 negara untuk memamerkan produknya.

Terkait dengan pengembangan produk, tahun 2013 Rajasamas menerima order dalam jumlah besar (\pm 5000 m) kain batik. Setelah tahap awal pengiriman berjalan sukses, tahun 2014 tiba-tiba pihak pemesan membatalkan pesanan karena faktor x. Kerugian sangat besar dialami mereka, sehingga cukup berpengaruh pada kelanjutan usaha. Banyak kain batik yang tidak terpakai dirumah. Untuk menghilangkan rasa kecewa dan mengalihkan pikirannya yang penat, Euis Rohaini untuk sementara memilih mengambil bea siswa pendidikan tentang Gender. Selama 1 tahun ia menjalani pendidikan tersebut, tahun 2015 Euis Rohaini mencoba mencari inspirasi agar sisa kain dapat menjadi barang yang berhasil guna. Awalnya ia berusaha membuat beberapa aksesoris namun hasilnya

tidak sebanding dengan waktu dan tenaga yang telah dikeluarkan. Sampai pada akhirnya Euis Rohaini mengikuti kegiatan pendampingan *design* suatu produk yang diselenggarakan oleh Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. Dari kegiatan tersebut, Euis menemukan inovasi baru, membuat *laundry box* dari anyaman bambu dan kain batik. Seiring berjalannya waktu, *laundry box* tersebut ternyata mendapat banyak peminat terutama saat pameran di luar negeri. Bahkan dari pameran tersebut, ia mendapat pesanan dari buyer asal Riyadh, Arab Saudi sebanyak 16 kontainer. Pesanan yang tidak sedikit itu membuat ia mau tidak mau harus bekerja sama dengan beberapa pengrajin bambu dari berbagai daerah baik dari Cilacap maupun luar kota Cilacap.

Semakin hari perkembangan bisnis batik yang dijalannya menunjukkan arah yang meningkat dan semakin baik. Keseriusannya dalam berbisnis batik ditunjukkan dengan didaftarkannya *brand (merk)* Rajasamas ke HAKI (Hak Atas Kekayaan Intelektual). HAKI merupakan hak eksklusif yang diberikan negara kepada seseorang, sekelompok orang, maupun lembaga untuk memegang kuasa dalam menggunakan dan mendapatkan manfaat dari kekayaan intelektual yang dimiliki atau diciptakan. Hal tersebut dilakukan untuk melindungi produknya dari hal-hal yang tidak diinginkan dan agar bisnisnya bisa berkembang lebih maksimal lagi kedepannya. Batik merupakan sebuah karya yang tanpa batas. Jangan kita menjiplak karya orang lain namun jadikan karya-karya yang telah ada sebagai inspirasi. (Fitri)





PLUT KUMKM KABUPATEN CILACAP (CIS of SMEsCo KABUPATEN CILACAP)

Keberadaan CIS menjadi salah satu unsur vital dalam pemberdayaan bagi UMKM di Kabupaten Cilacap. Selain melaksanakan tugas layanan konsultasi dan pendampingan, CIS juga telah melaksanakan beragam kegiatan pelatihan baik yang berupa pelatihan keterampilan *softskill* melalui bimbingan teknis manajerial usaha, maupun keterampilan *hardskill* melalui pelatihan penerapan teknologi tepat guna.

Pusat Layanan Usaha Terpadu Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (PLUT KUMKM) adalah lembaga pemerintah yang menyediakan jasa non-finansial yang menyeluruh dan terintegrasi bagi koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah dalam upaya meningkatkan kinerja produksi, kinerja pemasaran, akses pembiayaan, pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kapasitas kewirausahaan, teknis dan manajerial, serta kinerja kelembagaan dalam rangka meningkatkan daya saing koperasi, usaha mikro, kecil, dan menengah.

PLUT KUMKM secara nasional oleh Menteri Koperasi dan UKM RI, AAGN. Puspayoga, telah melakukan *rebranding* nama dan logo menjadi *Center for Integrated Services of Small and Medium Enterprises and Cooperation (CIS of SMEsCo)* atau bisa disingkat dengan CIS, pada hari Jumat tanggal 9 Desember 2016 dalam rangkaian agenda peresmian CIS Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur.

CIS Kabupaten Cilacap merupakan peserta program pembangunan gedung PLUT KUMKM Tahun Anggaran 2014 yang beralamat di Jalan Dr. Soetomo Kelurahan Sidakaya, Cilacap Selatan, dan mulai operasional pada tahun 2015. Dengan melakukan berbagai kegiatan layanan, diantaranya: konsultasi usaha, pendampingan/mentoring usaha, pelatihan usaha, promosi dan pemasaran, *e-commerce*, kemitraan usaha, akses pembiayaan dan layanan pustaka *entrepreneur*.

Dalam melaksanakan perannya, CIS Cilacap memiliki 5 (lima) Konsultan Pendamping yang meliputi 5 bidang

pendampingan: (1) Bidang Kelembagaan: Pembentukan dan pemantapan kelembagaan koperasi; fasilitasi legalitas/perijinan usaha KUMKM; Penguatan sentra/klaster/kawasan UMKM; Advokasi perlindungan KUMKM, (2) Bidang Sumberdaya Manusia: pelatihan perkoperasian; kewirausahaan; dan magang, (3) Bidang Produksi: akses bahan baku; pengembangan produk (peningkatan kualitas, desain, merek, dan kemasan); diversifikasi produk; standarisasi dan sertifikasi produk; aplikasi teknologi, (4) Bidang Pembiayaan: Penyusunan rencana usaha; Proposal usaha; Fasilitasi dan mediasi akses pembiayaan ke lembaga keuangan bank dan nonbank; Pengelolaan keuangan dan advokasi permodalan, (5) Bidang pemasaran: Akses informasi pasar, promosi dan peningkatan akses pasar; Pengembangan jaringan pemasaran dan kemitraan; Pemanfaatan Teknologi Informasi (*e-commerce*); serta Pengembangan *database* terkait pengembangan UMKM.

CIS dan Pemberdayaan UMKM

Keberadaan CIS menjadi salah satu unsur vital dalam pemberdayaan bagi UMKM di Kabupaten Cilacap. Selain melaksanakan tugas layanan konsultasi dan pendampingan, CIS juga telah melaksanakan beragam kegiatan pelatihan baik yang berupa pelatihan keterampilan *softskill* melalui bimbingan teknis manajerial usaha, maupun keterampilan *hardskill* melalui pelatihan penerapan teknologi tepat guna.

CIS Cilacap juga membuka kelas bisnis guna memfasilitasi bimbingan usaha, belajar dan berbagi secara mandiri yang didampingi oleh konsultan CIS kepada para



Tercatat baru sebagian kecil UMKM yang telah memanfaatkan layanan CIS melalui kegiatan-kegiatan pelatihan dan bimbingan usaha yang secara langsung diselenggarakan oleh CIS maupun difasilitasi melalui kegiatan kerjasama dengan pihak lain.

pelaku UMKM dengan disesuaikan kebutuhan UMKM. Materi yang diberikan lebih spesifik pada kebutuhan/permasalahan yang dihadapi oleh UMKM itu sendiri dengan tujuan peningkatan kapasitas sumberdaya manusia pelaku UMKM di Kabupaten Cilacap.

Kelas bisnis yang diselenggarakan oleh CIS antara lain: 1) Perencanaan usaha, dengan belajar metode rencana usaha (metode SIPOC atau bisnis model kanvas) agar UMKM mudah dalam menentukan ide usaha, menyusun rencana pengembangan usaha sehingga bisa dikembangkan dalam bentuk proposal usaha; 2) Manajemen pemasaran, pengembangan perencanaan usaha khusus dalam pemasaran produk; 3) Pemasaran *online* melalui media sosial dan *marketplace*, dengan optimalisasi *facebook addsense* atau SEO guna meningkatkan penjualan; 4) Branding merek dan kemasan produk, sebagai identitas usaha dalam meningkatkan promosi dan pemasaran; dan lainnya sesuai trend dan kebutuhan UMKM.

Tercatat baru sebagian kecil UMKM yang telah memanfaatkan layanan CIS melalui kegiatan-kegiatan pelatihan dan bimbingan usaha yang secara langsung diselenggarakan oleh CIS maupun difasilitasi melalui kegiatan kerjasama dengan pihak lain. CIS Cilacap telah melaksanakan kegiatan bimbingan teknis dan melaksanakan kegiatan penerapan teknologi tepat guna untuk menumbuhkan wirausaha baru dan pengembangan wirausaha dengan memberdayakan UMKM, tahun 2015 sebanyak 352 pelaku UMKM, tahun 2016 sebanyak 512 pelaku UMKM, dan per Oktober 2017 sebanyak 439 pelaku UMKM.

CIS Cilacap telah menyelenggarakan kegiatan Bimbingan Teknis antara lain: Manajerial Usaha, Studi Kelayakan Usaha, Akses Pembiayaan Permodalan ke Lembaga Keuangan bank/ non bank, Manajemen kelembagaan melalui Koperasi atau Kelompok/sentra/klaster, Pengemasan dan pelabelan dan Manajemen Pemasaran Online.

Kegiatan Pelatihan Penerapan Teknologi Tepat Guna yang sudah diselenggarakan antara lain: Pembuatan Kerajinan kain perca, Pembuatan gula semut, Pembuatan abon ikan, Pembuatan sabun dan sampo, *Packaging*/kemasan produk, Pembuatan Souvenir, Pembuatan rujak es krim dan Inovasi gula semut aneka rasa.

Pemasaran Produk UKM Cilacap

Pada era digitalisasi ekonomi seperti saat ini, CIS Cilacap telah memiliki sarana portal/website *marketplace online* sendiri yakni *cilacapgallery.com* (hasil kerjasama antara pemerintah Kabupaten Cilacap dengan Bank BNI Cilacap) yang secara khusus untuk memfasilitasi promosi dan pemasaran *online* bagi produk asli Cilacap. Hingga berlanjut adanya sinergisasi CIS Kabupaten Cilacap dengan Rumah Kreatif BUMN (RKB) BNI Cilacap. Dengan menggunakan sarana *merketplace online* dengan cara mendaftarkan diri di *rkb.id* dan membuka akun toko di *blanja.com*.

Melalui CIS juga memfasilitasi gelar lapak UMKM dengan kegiatan pasar minggu pagi yang dikenal dengan *sunmorCIS*, yang diselenggarakan tiap bulan pada minggu pertama dan ketiga, bertempat di sekitar lokasi Gedung PLUT Cilacap. (*Humas CIS Cilacap*)



Gb. 1 Kegiatan Kelas Bisnis: Pemasaran Online melalui Media Sosial dengan Optimalisasi facebook adsenses



Gb. 2 Kemeriahan SUNMORCIS: usai senam pagi bersama, pengunjung bisa membeli jajanan/ minuman atau berbelanja lainnya di stan UMKM



Gb. 3 Kegiatan Pelatihan Penerapan Teknologi Tepat Guna: Pembuatan Rujak Eskrim



PELANTIKAN BUPATI - WAKIL BUPATI CILACAP PERIODE 2017 - 2022 HARAPAN BARU UNTUK MEWUJUDKAN CILACAP SEMAKIN SEJAHTERA SECARA MERATA

Hiruk pikuk pelaksanaan pesta demokrasi Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) serentak pada Rabu, 15 Februari 2017 di Kabupaten Cilacap telah usai yang ditandai dengan proses akhir tahapan pilkada yaitu pelantikan Bupati dan Wakil Bupati Cilacap terpilih oleh Gubernur Jawa Tengah H. Ganjar Pranowo pada Minggu, 19 November 2017 lalu bertempat di gedung Gradika Bhakti Praja Semarang. Masyarakat Cilacap telah menjatuhkan pilihannya kepada pasangan H. Tatto Suwanto Pamuji dan Syamsul Auliya Rahman, S.STP, M.Si sebagai Bupati dan Wakil Bupati Cilacap periode 2017 – 2022 dengan perolehan suara mencapai 515.059 (56,32%) dari jumlah total suara sah yang masuk sebanyak 914.507 suara. Sementara untuk pasangan Taufik Nurhidayat-Faiqoh Subky meraih 249.081 suara (27,24%), sedangkan pasangan Fran Lukman-Bambang Sutanto mendapat 150.367 suara (16,44%). Dengan dilantiknnya pemimpin baru di Kabupaten Cilacap selama 5 (lima) tahun ke depan, menjadi momentum yang diharapkan oleh masyarakat dapat membawa perubahan baru melalui pelaksanaan janji-janji politik pada masa kampanye sebelumnya.

Membangun Cilacap yang merupakan salah satu Kabupaten terluas di Jawa Tengah (2.142,59 km²) memerlukan pendekatan yang komprehensif dan kerjasama yang sinergis dengan Pemerintah (Pusat), Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kabupaten/Kota di sekitarnya, mengingat berbagai tantangan dan kompleksitas permasalahan yang dihadapi baik menyangkut struktur, kultur dan kondisi sosial geografis masyarakat Cilacap yang beragam. Hal ini sejalan dengan pesan dan arahan

Gubernur Ganjar Pranowo agar pemimpin Cilacap yang baru dapat terus berkoordinasi dan bersinergi dengan seluruh stakeholders dalam menyikapi dan mewaspadai terjadinya bencana, terutama banjir yang akhir-akhir ini terjadi. Selain itu, Kabupaten Cilacap bersama Kabupaten Banyumas saat ini menjadi tumpuan pertumbuhan/kekuatan ekonomi baru di Jawa Tengah Bagian Selatan. Untuk itu, dalam pelaksanaan pembangunan ke depan, pimpinan daerah harus mampu membuat terobosan dan lompatan-lompatan inovasi baru yang konkret guna pengentasan kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Selanjutnya disampaikan Gubernur, bahwa politik anggaran harus dikelola dengan cerdas dan tidak linier, karena jika pengelolaan keuangan dilakukan secara linier dan tergantung dengan pendapatan yang ada selama ini serta dibelanjakan secara dicicil, maka ide-ide kreatif dan terobosan yang dilakukan akan sulit terealisasi karena membutuhkan kemampuan fiskal yang kuat. Sementara pada saat ini kita selalu dihadapkan pada persoalan klasik keterbatasan anggaran dalam melaksanakan pembangunan. Oleh karenanya, Cilacap diharapkan dapat menyusul Kabupaten Temanggung, Sragen dan Grobogan yang telah membuat terobosan dalam pengelolaan anggaran dengan menggandeng pihak perbankan (Bank Jateng) melalui skema pinjaman daerah untuk membiayai pembangunan infrastruktur di wilayah masing-masing.

Gubernur juga berpesan agar dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Daerah dengan mendahulukan integritas. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah siap untuk membantu apabila ada persoalan di Daerah yang tidak dapat diselesaikan dengan cepat, maka dapat dilaporkan ke provinsi untuk penanganan lebih lanjut, bahkan dapat difasilitasi untuk dibahas dan dipertemukan dengan pimpinan di tingkat pusat. Cilacap harus membuka kanal komunikasi yang seluas-luasnya dengan seluruh stakeholders baik melalui media sosial (facebook, twitter, instagram, whatsApp, sms dan telp mobile, dll), juga media cetak dan elektronik agar penanganan permasalahan dapat dilakukan secara cepat, tepat dan akurat.

Harapan Gubernur dan juga harapan kita bersama, mudah-mudahan pelantikan Bupati dan Wakil Bupati Cilacap periode 2017 – 2022 ini dapat membawa perubahan yang lebih baik lagi bagi masyarakat Cilacap, demi terwujudnya Cilacap yang semakin sejahtera secara merata.

JANJI KAMPANYE YANG AKAN DIWUJUDKAN OLEH PASANGAN BUPATI-WAKIL BUPATI CILACAP PERIODE 2017 - 2022

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Cilacap Tahun 2012 – 2017 tinggal menunggu saat berakhir. Upaya untuk mewujudkan visi “Menjadi Kabupaten Cilacap yang Sejahtera Secara Merata” telah dilakukan bersama-sama selama 5 (lima) tahun. Akselerasi melalui kebijakan “Bangga Mbangun Desa” terus digelorakan oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap bersama seluruh stakeholders, sehingga telah banyak menorehkan berbagai keberhasilan dan penghargaan baik dalam lingkup regional maupun nasional. Namun demikian, dibalik



Politik anggaran harus dikelola dengan cerdas dan tidak linier, karena jika pengelolaan keuangan dilakukan secara linier dan tergantung dengan pendapatan yang ada selama ini serta dibelanjakan secara dicicil, maka ide-ide kreatif dan terobosan yang dilakukan akan sulit terealisasi karena membutuhkan kemampuan fiskal yang kuat. Sementara pada saat ini kita selalu dihadapkan pada persoalan klasik keterbatasan anggaran dalam melaksanakan pembangunan.

Artikel Kepegawaian

keberhasilan itu, Kabupaten Cilacap masih menghadapi permasalahan dan tantangan yang menjadi isu strategis, diantaranya :

1. Angka kemiskinan yang masih tinggi;
2. Belum membaiknya kondisi perekonomian masyarakat;
3. Profesionalisme Aparatur dan Sumber Daya Manusia yang ada belum sesuai kompetensi;
4. Belum optimalnya pemanfaatan potensi sumber daya alam yang memperhatikan faktor kelestarian;
5. Kondisi prasarana infrastruktur yang belum memuaskan;
6. Menurunnya kualitas dan daya dukung lingkungan sehingga menyebabkan rawan bencana;
7. Upaya penegakan hukum masih dianggap lamban.

Berpijak dari permasalahan tersebut, pasangan calon Bupati – Wakil Bupati Cilacap (H. Tatto Suwanto Pamuji dan Samsul Auliya Rahman, S.STP, M.Si) pada pelaksanaan pilkada lalu mengusung visi “Ayo Kerja Mbangun Desa Menuju Cilacap Sejahtera” dengan 6 (enam) misi yaitu :

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia berkualitas dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Perwujudan demokrasi dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang

rasional, efektif dan efisien.

Adapun prioritas program selama 5 (lima) tahun ke depan (2017 – 2022) yang akan dicapai oleh pemerintahan Bupati H. Tatto Suwanto Pamuji dan Wakil Bupati Samsul Auliya Rahman antara lain melalui tahapan :

1. Mewujudkan kualitas SDM yang profesional, berbudaya dan berakhlak mulia;
2. Mewujudkan Cilacap BERCAHAYA bebas KKN sebagai perwujudan reformasi birokrasi menuju aparatur yang bersih dan berorientasi kepada pelayanan publik;
3. Mewujudkan masyarakat yang menjunjung tinggi budaya dan nilai-nilai luhur;
4. Memecah stagnasi pembangunan dengan mengakselerasi secara cerdas pencapaian kesejahteraan masyarakat dibidang daya beli, kualitas pendidikan dan kesehatan;
5. Mewujudkan pengembangan ekonomi kerakyatan yang berbasis pada pembangunan pertanian berkelanjutan.

(Sumber : KPU Kabupaten Cilacap)

Inilah janji yang akan diwujudkan oleh pemimpin baru Kabupaten Cilacap periode 2017 – 2022. Masyarakat



bersifat *entrepreneur*, profesional dan dinamis mengedepankan prinsip *Good Governance dan Clean Government*;

3. Peningkatan dan perbaikan layanan pendidikan dan pelatihan, peningkatan derajat kesehatan individu dan masyarakat;
4. Pengembangan perekonomian yang bertumpu pada pengembangan potensi lokal dan regional melalui sinergi fungsi-fungsi pertanian, kelautan dan perikanan, pariwisata, perdagangan, industri dan dengan penekanan pada peningkatan pendapatan masyarakat dan penciptaan lapangan kerja;
5. Pemberdayaan masyarakat dan seluruh kekuatan ekonomi daerah terutama UMKM dan koperasi, membangun dan mengembangkan pasar bagi produk lokal;
6. Pemerataan dan keseimbangan pembangunan secara berkelanjutan untuk mengurangi kesenjangan antar wilayah dengan tetap memperhatikan aspek lingkungan hidup dan pemanfaatan SDA secara

Cilacap berharap banyak terhadap kiprah dari pasangan ini, dan menggantungkan harapan untuk memperoleh penghidupan yang lebih baik lagi dimasa mendatang. Dengan semangat “Bangga Mbangun Desa” seluruh jajaran Aparatur Pemerintah Kabupaten Cilacap diharapkan dapat terus bersinergi untuk bersama-sama membangun Cilacap yang kita cintai.

PENUTUP

Pelantikan Bupati-Wakil Bupati Cilacap periode 2017 – 2022 menjadi momentum strategis untuk memulai kerja besar selama 5 (lima) tahun kedepan guna mewujudkan Cilacap yang semakin sejahtera secara merata. Mari kita dukung program-program Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Selamat bekerja dan berkarya Bapak H. Tatto Suwanto Pamuji dan Bapak Samsul Auliya Rahman, S.STP, M.Si sebagai pemimpin baru Cilacap. Semoga amanah dan sukses selalu...aamiin.



PERATURAN BUPATI CILACAP NOMOR 77 TAHUN 2017 TENTANG KODE ETIK PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP

Untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, dibutuhkan pegawai yang berwibawa, tertib, akuntabel, transparan, dan berintegritas serta profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi seperti ini harus ada pada setiap jenjang dan lini pelayanan, termasuk di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Oleh karena itu perlu adanya perwujudan penegakkan norma dan etika dalam menjalankan tugasnya.

Regulasi Peraturan Perundangan tentang Kepegawaian telah lama digulirkan, misalnya UU Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan terakhir Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selain itu dilengkapi pula dengan berbagai Peraturan Pemerintah lainnya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, dan yang terakhir Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen ASN.

Kesemuanya itu menjadi dasar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi bagi setiap PNS dimanapun bertugas tanpa kecuali. Bagi PNS Daerah tentunya mempunyai kekhususan dalam melaksanakan tugasnya, hal ini berkaitan dengan kondisi keunikan dan kearifan lokal yang ada dalam masyarakat tanpa mengurangi kinerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu di daerah perlu adanya rambu-rambu aturan yang terangkum dalam sebuah Kode Etik sebagai pedoman sikap, perilaku, perbuatan, tulisan dan ucapan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Sebagai pengejawantahannya, Pemerintah Kabupaten Cilacap telah menerbitkan Kode Etik Pegawai dalam bentuk Peraturan Bupati Cilacap Nomor 77 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Peraturan Bupati yang berisi 8 Bab, 29 Pasal ini, dimaksudkan sebagai pedoman sikap, perilaku, perbuatan, tulisan dan ucapan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Sedangkan tujuannya adalah untuk menjaga martabat, kehormatan, citra dan kredibilitas pegawai serta menciptakan keharmonisan kerja untuk mencapai dan mewujudkan visi misi organisasi, dalam hal ini adalah SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Sebagai pengejawantahannya, Pemerintah Kabupaten Cilacap telah menerbitkan Kode Etik Pegawai dalam bentuk Peraturan Bupati Cilacap Nomor 77 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Peraturan Bupati yang berisi 8 Bab, 29 Pasal ini, dimaksudkan sebagai pedoman sikap, perilaku, perbuatan, tulisan dan ucapan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Sedangkan tujuannya adalah untuk menjaga martabat, kehormatan, citra dan kredibilitas pegawai serta menciptakan keharmonisan kerja untuk mencapai dan mewujudkan visi misi organisasi, dalam hal ini adalah SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Adapun ruang lingkupnya adalah tentang sikap, perilaku, perbuatan, tulisan dan ucapan pegawai.

Kode Etik ini mengikat bagi setiap Pegawai di

Artikel Kepegawaian

Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap yang meliputi PNS, CPNS, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Pegawai Tidak Tetap Pemerintah dan tenaga lainnya. Titik berat Peraturan Bupati ini terletak pada Bab III yang menyebutkan bahwa setiap pegawai wajib menjunjung tinggi nilai-nilai dasar. Dimana nilai-nilai Dasar itu meliputi : bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; memegang teguh ideologi Pancasila, setia pada UUD 1945 dan Pemerintah; mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia dengan menjalankan tugas secara profesional & tidak berpihak, melayani masyarakat secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya dan berhasil guna, serta santun; membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian dan mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik; menciptakan lingkungan kerja yang kondusif; memelihara dan menjunjung tinggi standar etika luhur; berkemampuan untuk melaksanakan kebijakan program pemerintah; mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi dan menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama dengan mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai serta mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis.

Dalam melaksanakan tugas dinas, setiap pegawai wajib bersikap dan berpedoman pada Kode Etik, yang meliputi : Etika bernegara, dimana setiap pegawai wajib: memahami, menghayati & mengamalkan Pancasila dan UUD 1945 dalam kehidupan sehari-hari dan menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam NKRI; menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menjunjung tinggi netralitas pegawai; melaksanakan tugas pemerintahan yang bersih, berwibawa dan akuntabel, tanggap, terbuka, jujur, akurat, hindari KKN; memanfaatkan sumber daya negara secara efisien dan efektif untuk kepentingan dinas guna menghasilkan manfaat besar bagi bangsa dan negara, serta tidak memberikan kesaksian atau keterangan palsu, tidak menyebarkan informasi yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dan bekerja berdasarkan fakta, bukti yang sah, lengkap dan akurat.

Kemudian pada Etika dalam berorganisasi, setiap pegawai dalam menjalankan tugas wewenangnya,

Kemudian pada Etika dalam berorganisasi, setiap pegawai dalam menjalankan tugas wewenangnya, wajib menjaga kehormatan Instansi dengan memakai seragam lengkap dengan atributnya, dilarang menerima atau memberikan imbalan dalam bentuk apapun, dari atau kepada pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung terkait dengan tugasnya, dilarang menyalahgunakan wewenangnya untuk menguntungkan diri sendiri/pihak tertentu, menjaga informasi yang bersifat rahasia, dengan tidak membocorkan rahasia jabatan/negara untuk kepentingan pribadi/golongan yang tidak berhak.

wajib menjaga kehormatan Instansi dengan memakai seragam lengkap dengan atributnya, dilarang menerima atau memberikan imbalan dalam bentuk apapun, dari atau kepada pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung terkait dengan tugasnya, dilarang menyalahgunakan wewenangnya untuk menguntungkan diri sendiri/pihak tertentu, menjaga informasi yang bersifat rahasia, dengan tidak membocorkan rahasia jabatan/negara untuk kepentingan pribadi/golongan yang tidak berhak.

Selain itu, hal lainnya adalah melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh Pejabat yang berwenang, mengikuti kegiatan lain yang diwajibkan kantor, tidak meninggalkan penugasan tanpa alasan dan izin atasan yang jelas dan ketentuan jam kerja. Membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi; menjamin kerjasama secara kooperatif mampu berkomunikasi dengan unit kerja lain untuk pencapaian tujuan; memiliki kompetensi dalam tugas, melaksanakan perintah kedinas tidak melampaui batas kewenangannya. Setiap pegawai wajib: memberikan pelayanan sesuai dengan standar operasional dan tata kerja; mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif guna peningkatan kinerja organisasi. Bekerja berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

Etika dalam bermasyarakat, mengandung arti bahwa kehidupan seorang pegawai dalam keseharian menampakkan adanya: Perwujudan pola hidup sederhana agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial dalam masyarakat. Melaksanakan pelayanan dengan tepat, terbuka dan adil serta tidak diskriminatif, empati, hormat, santun, tanpa pamrih dan tanpa unsur paksaan, rendah hati, tenggang rasa dan tidak merendahkan masyarakat. Mengutamakan kepentingan negara dan masyarakat di atas kepentingan pribadi atau golongan; Tanggap terhadap lingkungan, memberikan keteladanan kepada masyarakat, peduli terhadap peristiwa yang terjadi di masyarakat; berorientasi peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Selain etika sosial tersebut, pegawai juga perlu memperhatikan etika terhadap diri sendiri, setiap pegawai dalam kesehariannya hendaklah: Menyadari bahwa setiap perbuatan akan dipertanggung-jawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, oleh karena itu harus bersikap dan bertindak jujur, tidak memberikan informasi yang tidak benar; tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan haknya, atau memberikan sesuatu yang dapat mempengaruhi objektivitas dan tidak bersikap munafik. Bertindak penuh dengan ketulusan menyadari bahwa tugas pengabdian kepada bangsa, negara dan masyarakat, dilakukan dengan ikhlas sebagai bentuk ibadah kepada Tuhan. Menghindari konflik kepentingan, dengan saling menghormati serta mendahulukan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi, maupun golongan; berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan sikap. memiliki daya juang yang tinggi, berani menghadapi resiko yang berhubungan dengan tugas pekerjaan. Memelihara kesehatan jasmani dengan menjaga perilaku hidup bersih dan sehat, dan

rohani dengan beribadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya; menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga dengan memberikan pemenuhan kebutuhan primer dan menghindari perbuatan yang dapat mengkhianati terhadap perkawinan. Berpenampilan sederhana dan sopan.

Etika sesama pegawai, bahwa dalam melaksanakan tugas setiap pegawai wajib: menghormati pemeluk agama/kepercayaan yang berlainan dengan tidak membedakan pegawai berdasarkan Suku Agama, Ras dan Antar golongan; memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama Pegawai dengan menghindari konflik kepentingan termasuk didalamnya adalah keterlibatan dalam politik praktis. Pegawai memiliki derajat sama, saling menghormati tanpa membedakan jabatan, tingkat intelektualitas pendidikan dan asal unit kerja, menghargai perbedaan pendapat, jadikan sebagai keragaman yang menguntungkan dan menghindari perbedaan pendapat yang berakibat perpecahan menjunjung tinggi harkat dan martabat Pegawai, dilarang memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan harkat, martabat dan kehormatan pegawai seperti tindakan melawan hukum, lokalisasi pelacuran, hiburan malam yang tidak bermoral, kecuali untuk kepentingan tugas. Menjaga dan menjalin kerja sama antar sesama Pegawai untuk mencapai tujuan, dan bersedia menerima kritik, saran dan tindakan korektif lainnya dari sesama pegawai.

Pada Bab IV, berisi tentang Sanksi dan tindakan administratif. Sanksi terhadap pegawai yang melanggar Kode Etik dijatuhi Sanksi Moral, berupa pemberitahuan pelanggaran Kode Etik yang dilakukan Pegawai, ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang, berdasarkan keputusan sidang Majelis yang memuat pelanggaran Kode Etik yang dilanggar oleh yang bersangkutan. Penyampaian Sanksi dapat disampaikan secara Tertutup dan Terbuka, maka jika penyampaian tertutup, dilakukan dalam pertemuan tertutup dihadiri pejabat berwenang, atasan langsung dan yang bersangkutan. Jika penyampaian terbuka, diumumkan pada upacara atau forum resmi pegawai dan papan pengumuman. Terlapor harus membuat pernyataan permohonan maaf dan penyesalan.

Majelis Kode Etik

Majelis Kode Etik ditetapkan dengan Keputusan Bupati, dengan masa tugas Majelis berakhir pada saat keputusan Majelis ditetapkan. Keanggotaan Majelis: Keanggotaan Majelis berjumlah paling sedikit 5 (lima) orang, terdiri atas : 1 (satu) orang Ketua merangkap anggota; 1 (satu) orang Wakil Ketua merangkap anggota; 1 (satu) orang Sekretaris merangkap anggota; dan sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota. Pangkat dan Jabatan Anggota Majelis tidak boleh lebih rendah dari jabatan dan pangkat pegawai yang diperiksa.

Tugas Majelis: melakukan persidangan dan menetapkan jenis pelanggaran Kode Etik; membuat rekomendasi pemberian sanksi moral dan tindakan administratif kepada Pejabat yang berwenang; menyampaikan putusan sidang Majelis kepada Pejabat yang berwenang. Adapun wewenang : memanggil

Majelis Kode Etik ditetapkan dengan Keputusan Bupati, dengan masa tugas Majelis berakhir pada saat keputusan Majelis ditetapkan. Keanggotaan Majelis: Keanggotaan Majelis berjumlah paling sedikit 5 (lima) orang, terdiri atas : 1 (satu) orang Ketua merangkap anggota; 1 (satu) orang Wakil Ketua merangkap anggota; 1 (satu) orang Sekretaris merangkap anggota; dan sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota. Pangkat dan Jabatan Anggota Majelis tidak boleh lebih rendah dari jabatan dan pangkat pegawai yang diperiksa.

pegawai terlapor dan menghadirkan Saksi untuk didengar keterangannya; membuat Berita Acara Pemeriksaan dan menetapkan terlapor terbukti atau tidak terbukti dan rekomendasi sanksi moral dan administratif jika terlapor terbukti melakukan pelanggaran Kode Etik. Kewajiban Ketua Majelis: mempertimbangkan saran anggota majelis dan Saksi untuk merumuskan putusan sidang; menandatangani putusan dan berita acara sidang; Kewajiban Wakil Ketua Majelis : membantu kelancaran tugas Ketua Majelis; memimpin sidang apabila Ketua Majelis berhalangan; mengkoordinasikan kegiatan dengan Sekretaris Majelis; menandatangani berita acara pemeriksaan.

Lalu apa saja hak dan kewajiban terlapor, pelapor dan saksi? Hak Terlapor: menerima salinan berkas laporan paling lambat 3 (tiga) hari sebelum sidang; mengajukan pembelaan dan saksi dalam persidangan; menerima salinan putusan sidang 3 (tiga) hari setelah keputusan dibacakan. Kewajiban Terlapor : memenuhi panggilan untuk menghadiri sidang; menjawab semua pertanyaan dan memberikan keterangan kepada Majelis. Hak Pelapor: mengetahui tindak lanjut laporannya dan mengajukan saksi dalam persidangan; mendapatkan salinan berita acara pemeriksaan. Kewajiban Pelapor : memberikan identitas secara jelas dan menjaga kerahasiaan laporan yang dapat dipertanggungjawabkan; memenuhi panggilan untuk memberikan keterangan dalam sidang Majelis.

Hak Saksi adalah mendapat perlindungan. Kewajiban Saksi : adalah memenuhi panggilan untuk menghadiri sidang; menjawab pertanyaan dan memberikan keterangan yang benar kepada Majelis; Pembuktian: Jika tidak terbukti pelanggaran Kode Etik, Majelis merekomendasikan sanksi moral bagi pelapor kepada pejabat yang berwenang. Penjatuhan sanksi moral bagi pelapor ditetapkan sesuai dengan Peraturan Bupati ini.

Bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah yang jenis dan sifat tugasnya memerlukan pedoman etika dan perilaku pegawai secara khusus atau lebih rinci, dapat menetapkan kode etik tersendiri sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Bupati. (*Mulyoto*)

PROSPEKTIF JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA SEBAGAI PILIHAN PROFESI APARATUR SIPIL NEGARA

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

Peran jabatan fungsional perencana adalah pelaksana perencanaan teknokratis atau sebagai *think tank* dan merumuskan rekomendasi strategis, kebijakan, program dan kegiatan serta melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaannya. Sedangkan peran instansi/unit satuan kerja perencanaan adalah melakukan fungsi *think tank*, koordinasi vertikal dan horizontal, perumusan alternatif kebijakan, administrator dan pengambil keputusan.

Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa dengan ditetapkannya UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan lahirnya PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang kemudian ditindaklanjuti dengan penetapan Perda Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap, telah membawa spirit baru dalam penataan kelembagaan perangkat daerah yang bukan lagi semata-mata berdasarkan prinsip “Miskin Struktur Kaya Fungsi” tetapi lebih mengarah pada model *rightsizing*, yaitu upaya penyederhanaan birokrasi pemerintah melalui pembentukan kelembagaan yang tepat ukuran, tepat fungsi, proporsional dan transparan sesuai kebutuhan. Upaya tersebut diharapkan menghasilkan organisasi perangkat daerah yang tidak terlalu besar namun efektif dalam pelaksanaan fungsi pokoknya sesuai dengan semangat pembaharuan fungsi-fungsi pemerintah (*reinventing government*) dalam rangka mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan daerah yang baik (*good local government*). Implikasi nyata dari penataan kelembagaan adalah berkurangnya jumlah jabatan struktural yang ada dalam struktur Pemerintah Kabupaten Cilacap, sehingga perlu disikapi secara cerdas oleh seluruh jajaran PNS agar tidak lagi terlalu berharap untuk dapat menduduki jabatan struktural dan mulai mengembangkan potensi diri untuk beralih ke jabatan-jabatan fungsional.

Terkait dengan hal tersebut, Pemerintah telah membuka peluang bagi PNS yang ingin berkarir pada jenjang jabatan fungsional sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (Pasal 67 – Pasal 100), termasuk salah satunya Jabatan Fungsional Perencana (JFP). Terlebih-lebih di era otonomi daerah berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014, telah memberikan kewenangan yang luas kepada Daerah

(Provinsi dan Kabupaten/Kota) untuk merencanakan dan melaksanakan pembangunan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Disini peran dan fungsi para perencana sangat dibutuhkan sebagai *‘think-tank’* untuk merumuskan kebijakan strategis Daerah dan menyusun program serta kegiatan yang tepat, akurat dan sesuai kebutuhan. Oleh karenanya, jabatan fungsional perencana memiliki prospek yang cerah dan kedepan diharapkan bukan lagi menjadi pilihan kedua (setelah jabatan struktural) tetapi dapat menjadi pilihan pertama bagi PNS untuk mengembangkan karir.

Pentingnya Peran Perencana

Peran jabatan fungsional perencana adalah pelaksana perencanaan teknokratis atau sebagai *think tank* dan merumuskan rekomendasi strategis, kebijakan, program dan kegiatan serta melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaannya. Sedangkan peran instansi/unit satuan kerja perencanaan adalah melakukan fungsi *think tank*, koordinasi vertikal dan horizontal, perumusan alternatif kebijakan, administrator dan pengambil keputusan. Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap pentingnya peran perencana, maka dapat disimak beberapa definisi operasional yang terkait antara lain : Perencana adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pada unit perencanaan tertentu; Perencanaan adalah kegiatan-kegiatan pengambilan keputusan dari sejumlah pilihan mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan di masa depan guna mencapai tujuan yang diinginkan, serta pemantauan dan penilaian atas perkembangan hasil pelaksanaannya yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan; Rencana adalah produk kegiatan perencanaan berupa rencana kebijakan, rencana program

dan rencana kegiatan baik lingkup makro, sektor ataupun daerah; Kegiatan Perencanaan adalah suatu proses yang dilakukan secara teratur, sistematis, berdasarkan pengetahuan, metode ataupun teknik tertentu yang menghasilkan rencana kebijakan, rencana program dan rencana kegiatan serta pemantauan dan penilaian atas perkembangan hasil pelaksanaan; Tujuan Perencanaan adalah untuk menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergitas baik antar-daerah, antar-ruang, antar-waktu, antar-fungsi-fungsi pemerintahan, maupun antara pusat dan daerah.

Syarat Pengangkatan Jabatan Fungsional Perencana

Pengangkatan pertama kali dalam Jabatan Fungsional Perencana, harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain :

1. Status sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil);
2. Berijazah serendah-rendahnya Sarjana (S1) dengan kualifikasi pendidikan yang ditentukan untuk jabatan Perencana;
3. Pangkat serendah-rendahnya Penata Muda, golongan ruang III/a;
4. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
5. Telah mengikuti dan lulus diklat fungsional dibidang perencanaan.

Pengangkatan dari jabatan lain ke Jabatan Perencana, persyaratannya antara lain :

1. Status sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil);
2. Berijazah serendah-rendahnya Sarjana (S1) dengan kualifikasi pendidikan yang ditentukan untuk jabatan Perencana;
3. Pangkat serendah-rendahnya Penata Muda, golongan ruang III/a;
4. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
5. Telah mengikuti dan lulus diklat fungsional dibidang perencanaan;
6. Memiliki pengalaman dalam kegiatan perencanaan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun; dan
7. Usia setinggi-tingginya 5 (lima) tahun sebelum mencapai usia pensiun dari jabatan terakhir yang diduduki.

Jenjang Jabatan dan Pangkat serta Rincian Kegiatan dalam Penilaian Angka Kredit (PAK) Jabatan Fungsional Perencana

Jenjang jabatan, pangkat, dan golongan ruang perencana meliputi :

1. Perencana Pertama, terdiri atas Penata Muda (golongan ruang III/a) dan Penata Muda Tingkat I (golongan ruang III/b);
2. Perencana Muda, terdiri atas Penata (golongan ruang III/c) dan Penata Tingkat I (golongan ruang III/d);
3. Perencana Madya, terdiri atas Pembina (golongan ruang IV/a), Pembina Tingkat I (golongan ruang IV/b), Pembina Utama Muda (golongan ruang IV/c); dan
4. Perencana Utama, terdiri atas Pembina Utama Madya (golongan ruang IV/d) dan Pembina Utama (golongan ruang IV/e).

Strategi Agar Cepat Naik Pangkat/Jabatan Dalam JFP

PNS yang memegang jabatan fungsional perencana

dituntut untuk bekerja mandiri, penuh inisiatif, kreatif dan inovatif agar jenjang pangkat/jabatannya terus berjalan dan tidak berhenti (stagnan). Beberapa strategi/tips agar dapat cepat naik pangkat/jabatan dalam JFP, antara lain :

1. Tentukan target (tepat dan realistis);
2. Pahami konsep dan sistem JFP;
3. Membiasakan diri untuk tertib dalam administrasi dan dokumentasi atas tugas-tugas sehari-hari (surat tugas/disposisi/ laporan hasil penugasan);
4. Menentukan target (kapan naik pangkat/jabatan);
5. Kerja secara tim akan lebih menguntungkan;
6. *Selfassessment* setiap 3 bulan (melakukan rekapitulasi: surat tugas, surat pernyataan melakukan kegiatan dan laporannya, DUPAK, dll);
7. Konseling kepada Biro Perencanaan/Kepegawaian/Pusbindiklatren Bappenas/Pejabat Fungsional Perencana senior; dan
8. Pro aktif dalam tugas perencanaan.

PROSPEKTIF JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA

Era Otonomi Daerah membawa perubahan dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, sosial kemasyarakatan dan pelayanan publik. Perubahan merupakan suatu keniscayaan yang mustahil untuk dihindarkan. Oleh karenanya, seluruh jajaran Aparatur Sipil Negara sebagai agen perubahan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan dapat mengambil peran sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Perubahan orientasi jenjang karir yang lebih menekankan pada merit sistem sesuai UU Nomor 5 Tahun 2014 dan PP Nomor 11 Tahun 2017 yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja, mengharuskan agar seluruh ASN terus berupaya untuk memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan, mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kinerjanya.

Terbukanya peluang bagi PNS untuk meniti karir pada jenjang Jabatan Fungsional Perencana (JFP), merupakan kesempatan yang baik untuk dipertimbangkan mengingat jabatan ini memiliki prospek yang cerah. Bappenas selaku Instansi Pembina JFP terus berupaya untuk menyempurnakan regulasi bersama Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta meningkatkan kompetensi JFP melalui penyelenggaraan Diklat Fungsional Perencana oleh Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) setiap tahun, bagi perencana yang akan menduduki jabatan lebih tinggi, atau calon pemangku JFP yang akan diangkat pertama kali atau pindah jabatan dari jabatan lain. Kesempatan sudah terbuka luas, tinggal bagaimana kita menyikapinya.

Penutup

Jabatan Fungsional Perencana (JFP) memiliki peran dan fungsi strategis di era otonomi daerah dalam mendukung perencanaan kebijakan strategis dan pelaksanaan pembangunan di daerah. Adanya dukungan regulasi dan komitmen kuat dari seluruh stakeholder untuk bersama-sama mengembangkan JFP, menjadi harapan baru bagi PNS untuk menentukan pilihan karir ditengah-tengah keterbatasan jabatan struktural yang ada. Hidup adalah pilihan, mari kita tentukan pilihan secara bijak sesuai dengan kemampuan kita masing-masing. Selamat Bekerja dan Berkarya.



e-LHKPN

Oleh : Annas Wahyu P, M.T.

Apa itu e-LHKPN

Sebelum dibentuknya Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), penanganan pelaporan kewajiban LHKPN dilaksanakan oleh Komisi Pemeriksa Kekayaan Penyelenggara Negara (KPKPN). Namun setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002, maka KPKPN dibubarkan dan menjadi bagian dari bidang pencegahan KPK.

Dasar Hukum

Kewajiban Penyelenggara Negara untuk melaporkan harta kekayaan diatur dalam:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi; dan
3. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor: 07 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman dan Pemeriksaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.

Manfaat LHKPN

1. Sebagai instrumen untuk mengangkat atau mempromosikan penyelenggara negara
2. Instrumen untuk pengawasan kekayaan penyelenggara negara
3. Instrumen penyelenggara negara untuk mempertanggungjawabkan kepemilikan hartanya

Siapa Saja Yang Wajib Melaporkan e-LHKPN?

Para pejabat yang wajib melaporkan LHKPN antara lain Eksekutif, Legislatif dan Yudikatif serta pejabat lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan negara atau pejabat publik lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di Kabupaten Cilacap, Pejabat Wajib LHKPN adalah seluruh Pejabat Eselon II, Pejabat Eselon III dan Para Pimpinan Perusda. Daftar Wajib Laporan LHKPN di Kabupaten Cilacap dapat dilihat di *website* BKPPD dengan alamat <http://bkd.cilacapkab.go.id/page/download>

Kapan mengisi e-LHKPN

Beberapa waktu penyampaian LHKPN yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Maksimal 3 bulan sejak pengangkatan jabatan dengan posisi harta saat pelaporan
2. Maksimal 3 bulan sejak berakhirnya masa jabatan dengan posisi harta saat pelaporan
3. Laporan periodik setahun sekali selama menjabat

Cara mengisi e-Filing LHKPN

Para wajib lapor LHKPN diharuskan untuk mengajukan permohonan aktivasi e-Filing LHKPN kepada KPK dengan mengisi formulir permohonan aktivasi. Jika sudah diverifikasi oleh Unit Pengelola LHKPN, maka akun e-LHKPN sudah dapat diaktifkan oleh Pejabat Negara (PN)/Wajib Lapor (WL).

Cara mengaktifkan akun e-LHKPN yaitu dengan membuka *email* yang didaftarkan di Formulir Permohonan Aktivasi. Dalam *email* tersebut terdapat password sementara yang dapat digunakan untuk aktivasi. Pada saat aktivasi, PN/WL diminta untuk mengganti *password default*-nya dengan *password* pilihan kita.

Sampai tahap ini, PN/WL sudah dapat mengisi e-LHKPN secara *online* dengan mengisi berbagai data sebagai berikut:

1. Data Pribadi
2. Jabatan
3. Data Keluarga
4. Harta
5. Penerimaan
6. Pengeluaran
7. Lampiran Penjualan/Pelepasan
8. Lampiran Fasilitas

Jika data tersebut di atas sudah diisi secara lengkap, kemudian PN/WL dapat membuka *Review Harta* untuk *me-review* harta yang sudah diisikan, jika dinilai sudah benar, kemudian PN/WL klik "Kirim LHKPN" untuk mengirimkan data LHKPN (Jika data sudah dikirim, tidak dapat diubah kembali).

Setelah di klik tombol Kirim LHKPN, akan muncul beberapa halaman yang harus disetujui oleh PN/WL antara lain:

1. Ikhtisar Harta
2. Surat Kuasa (hanya diisi oleh PN/WL yang baru pertama kali mengisi e-LHKPN, dan dikirimkan ke Unit Pengelola LHKPN)

Langkah terakhir adalah Finalisasi pengiriman LHKPN, yaitu dengan memasukkan "Kode Token" yang dikirimkan ke Nomor HP PN/WL yang didaftarkan saat mengajukan permohonan aktivasi e-LHKPN.

e-Announcement

Data LHKPN yang sudah dikirimkan ke KPK, setelah diverifikasi akan diumumkan oleh KPK di *Anti-Corruption Clearing House* di alamat <https://acch.kpk.go.id/aplikasi-lhkpn>.

1. **Apabila PNS sedang menjalani cuti sakit, apakah yang bersangkutan berhak menerima tunjangan jabatan?**

Jawab :

Selama PNS tersebut tidak diberhentikan dari jabatannya, yang bersangkutan masih berhak menerima tunjangan jabatannya.

2. **Di kantor tempat saya bekerja ada PNS pria yang akan melakukan perceraian. Semula PNS tersebut sebagai tergugat (digugat cerai oleh istrinya) dan sudah mendapatkan surat keterangan untuk melakukan perceraian (yang ditandatangani oleh Sekretaris Daerah). Namun perceraian tidak terjadi karena istrinya menarik gugatannya sehingga proses perceraian di Pengadilan Agama (PA) dihentikan. Selang 6 bulan setelah itu, PNS pria tersebut akan menggugat cerai istrinya. Untuk hal yang demikian, apakah PNS yang bersangkutan harus mengajukan lagi surat ijin untuk melakukan perceraian?**

Jawab :

Ya. Mengingat pada kasus yang kedua PNS pria tersebut berkedudukan sebagai penggugat.

3. **Jika PNS menjalani cuti tahunan selama 11 (sebelas) hari, apakah TPP nya dikurangi?**

Jawab :

Belum tentu. Sangat tergantung pada hasil kinerja yang dapat dicapai selama PNS masuk kerja dalam bulan tersebut. Apabila hasil capaian kinerjanya di atas nilai 85 dan pada aspek perilaku tidak ada pengurangan, maka PNS tersebut berhak mendapatkan TPP penuh.

4. **PNS pemangku jabatan perencana, akan mengusulkan penilaian angka kredit ke BKD Propinsi Jawa Tengah dengan memasukkan unsur ijazah baru (S2). Oleh Tim Penilai Angka Kredit dipersyaratkan surat keterangan penggunaan gelar, padahal di Pemkab. Cilacap sudah tidak ada surat keterangan penggunaan gelar. Bagaimana solusinya?**

Jawab :

Menyampaikan secara tertulis kepada Tim Angka Kredit BKD Provinsi Jawa Tengah, bahwa berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 66 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Cilacap Nomor 69 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Izin Belajar, Keterangan Belajar, Tugas Belajar dan Keterangan Penggunaan Gelar Akademik Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, dinyatakan bahwa sejak ditetapkannya Peraturan Bupati Nomor 66 tahun 2012 tersebut Pemerintah Kabupaten Cilacap tidak lagi menerbitkan surat keterangan penggunaan gelar bagi PNS yang telah selesai menempuh kuliah dengan ijin belajar dan memperoleh ijazah dengan hak menggunakan gelar.

5. **Bagaimana proses pengajuan ijin cuti tahunan staf yang golongan III?**

Jawab :

PNS yang akan cuti membuat permohonan secara tertulis kepada atasan langsungnya (sesuai format sebagaimana tercantum dalam Lampiran Surat Edaran Kepala BAKN nomor : 01/SE/1977 tanggal 25 Februari 1977 tentang Permintaan dan Pemberian Cuti Pegawai negeri Sipil). Setelah mendapatkan persetujuan atasan langsung, permohonan tersebut diserahkan kepada petugas kepegawaian dilampiri dengan SK terakhir untuk diinput dalam aplikasi ijin cuti di SIMPEG. Mengingat penerbitan cuti tahunan staf merupakan kewenangan Kepala OPD setempat, maka selanjutnya petugas kepegawaian akan memverifikasi usulan ijin cuti tersebut, dilanjutkan dengan mencetak surat ijin cuti tahunan.

6. **Apakah persyaratan yang harus dipenuhi oleh PNS untuk mendapatkan tanda kehormatan Satya Lancana Karya Satya?**

Jawab :

Satya Lancana Karya Satya merupakan tanda kehormatan yang dianugerahkan kepada PNS yang :

- Melaksanakan tugas secara terus menerus dan menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan serta telah mempunyai masa kerja yang dipersyaratkan;
- Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang maupun berat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Selama masa kedinasan tidak pernah melaksanakan cuti di luar tanggungan negara;
- Memiliki prestasi kerja yang dapat dibanggakan, dedikasi yang baik, loyalitas yang tinggi serta tidak tercela.

Apabila ketentuan seperti tersebut di atas telah terpenuhi, dapat diusulkan secara tertulis kepada Bupati Cilacap cq. Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap dengan melampirkan :

- Formulir usul Satyalancana Karya Satya PNS yang telah diisi;
- Surat pernyataan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang maupun berat yang di tanda tangani oleh Kepala OPD yang bersangkutan;
- Foto copy SK Pengangkatan pertama / CPNS (dilegalisir BKPPD Kab. Cilacap);
- Foto copy SK Pangkat terakhir (dilegalisir BKPPD Kab. Cilacap);
- Foto copy SK Jabatan bagi yang menduduki jabatan (dilegalisir BKPPD Kab. Cilacap);
- Foto copy Piagam Penghargaan Satyalancana Karya Satya PNS yang pernah dimiliki;

7. **Bagaimana mekanisme penyampaian LHKPN melalui aplikasi e-LHKPN?**

Jawab :

Pejabat wajib LHKPN mengajukan permohonan aktivasi e-Filing e-LHKPN dengan mengisi formulir permohonan aktivasi e-Filing LHKPN. Setelah diverifikasi oleh Admin Unit Kerja dan atau Admin Instansi, Formulir Aktivasi e-Filing LHKPN akan dikirimkan Ke KPK. Selanjutnya akun PN akan didaftarkan oleh Admin Unit Kerja dan atau Admin Instansi. Setelah didaftarkan, pejabat negara yang didaftarkan akan menerima email balasan yang berisi password dan username untuk verifikasi akun. Setelah dilakukan verifikasi akun, pejabat wajib LHKPN dapat melakukan pengisian daftar harta kekayaan secara daring atau online melalui aplikasi e-filing e-LHKPN. Selanjutnya petugas KPK akan kembali melakukan verifikasi data. Setelah dianggap sesuai, data laporan harta kekayaan akan diumumkan pada publik dengan modul e-announcement.

8. **Bagaimana penulisan nama jabatan pejabat penilai (PP) atau atasan pejabat penilaian (APP) dalam pembuatan Penilaian Prestasi Kerja PNS (PPK PNS), apabila PP atau APP adalah pejabat pelaksana tugas (Plt) atau pejabat pelaksana harian (Plh)? Apakah dituliskan nama jabatan definitifnya atukah jabatan Plt atau Plh nya?**

Jawab :

Dituliskan nama jabatan Plt atau Plh nya. Contoh : Plt. Kepala Bidang



Karier sebagai PNS dimulainya sejak 27 tahun yang lalu, diangkat dalam pangkat Penata Muda pada tahun 1990, hingga pada saat ini sudah 4 tahun dalam pangkat Pembina Utama Muda. Tak lama setelah diangkat sebagai CPNS, beliau ditunjuk sebagai Plt. Kasubbag Perangkat Wilayah pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Cilacap pada 2 Oktober 1990 selama 7 bulan dan baru definitive sebagai Kasubbag Perangkat Wilayah pada bulan Juni 1991. Itulah awal karirnya sebagai pejabat struktural. Enam tahun kemudian beliau ditugaskan sebagai Kasubbag Keuangan dan Program pada RSUD Cilacap. Setelah enam tahun bertugas di RSUD Cilacap, pada bulan September 2003 dipindahtugaskan sebagai Kasubbid Statistik dan Pelaporan pada BAPPEDA Kabupaten Cilacap. Empat bulan kemudian beliau dipromosikan sebagai pejabat struktural Eselon III yaitu Kepala Bagian Tata Usaha Dinas Kebersihan dan Lingkungan Hidup. Kurang lebih tiga setengah tahun kemudian, tepatnya pada bulan Agustus 2007 beliau dipercaya untuk menjabat sebagai pejabat struktural sebagai Kepala Kantor Pengelolaan Asset Daerah (KPAD).

Jika pada sebagian orang peristiwa mutasi terkadang menjadi beban pemikiran, tetapi tidak demikian dengan Pak Indro, demikian panggilan akrabnya Menurut bapak dari Dimas Andi Fauzi dan Laras Winda Karira ini, dimanapun ditugaskan selalu memiliki kesan tersendiri. Sudah menjadi prinsipnya bahwa seluruh jabatan/tugas yang diberikan kepadanya adalah amanah yang harus dilaksanakan dengan

PROFIL ASISTEN ADMINSTRASI SEKDA CILACAP, Drs. INDRO CAHYONO, MM.

Bekerja dengan kesungguhan hati

Murah senyum, berpenampilan tenang dan kebabakan, begitulah sosok Drs. Indro Cahyono, M.M., yang kini menjabat sebagai Asisten Administrasi Sekda Cilacap sejak 30 Desember 2016 yang lalu. Jabatan yang tepat bagi beliau mengingat pria kelahiran Purbalingga pada 4 Oktober 1962 silam itu merupakan alumnus Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Islam NU dan Pasca Sarjana Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA Yogyakarta.

penuh tanggung jawab, profesional dan proporsional. Baginya, profesional berarti harus selalu bekerja dengan kesungguhan hati (*truthfully, seriousness*), tidak setengah-setengah, apalagi asal-asalan atau main-main. Kesungguhan hati juga mengandung arti kesanggupan (*commitment*) untuk melakukan pekerjaan atau tugas dengan sepenuhnya. Itulah janji (*promise*) pada dirinya yang harus di tepati. Oleh karena itu dimana bertugas, selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi/lembaga yang dipimpinnya dengan cara melakukan beberapa inovasi/ terobosan dalam mengatasi berbagai permasalahan yang menghambat kinerja organisasi tersebut. Hal itu dibuktikan dengan prestasi yang diraih KPAD sebagai Terbaik I Tertib Administrasi Pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Kembangkan pariwisata dengan 3A (Aksesibilitas, Akomodasi dan Atraksi)

Hanya enam belas bulan menjabat sebagai Kepala KPAD, suami dari Hj. Siti Nuraida, S.Pd ini dipindahtugaskan kembali, pada akhir tahun 2008 dilantik sebagai Kepala Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata. Berbekal kesungguhan

hati dan tekad untuk menepati janji bahwa dimanapun bertugas harus *commit* untuk memberikan yang terbaik, Pak Indro memulai tugasnya sebagai Kepala Disbudpar dengan banyak melakukan pendekatan kepada setiap pihak yang terlibat dalam pengelolaan pariwisata di Kabupaten Cilacap. Petugas kebersihan di Pantai Teluk Penyu dan para petugas keamanan di Benteng Pendem selalu rutin disapanya setiap *weekend* sambil bersepeda ria pada pagi hari. Selain menjalin komunikasi dan keakraban sekaligus dimaksudkan sebagai cara untuk mengontrol secara langsung bagaimana kinerja para petugas di lini depan pengelolaan obyek wisata. Menurut Pak Indro, obyek wisata itu harus bersih dan aman agar para pengunjung merasa nyaman. Tidak hanya kepada para petugas K3, pendekatan juga dilakukan kepada para *stakeholder* dalam upaya mengelola obyek wisata di Kabupaten Cilacap.

Selain pendekatan dan pengamatan, Pak Indro menitikberatkan pada 3 upaya yang harus ditempuh dalam pengelolaan dan pengembangan pariwisata yaitu aksesibilitas, akomodasi dan atraksi. Menurutnya obyek bagus tapi kalau aksesnya kurang ya kurang peminat. Obyek bagus, akses bagus tetapi tidak didukung akomodasi *ya repot*. Akses bagus, akomodasi bagus tetapi kurang ada atraksi ya kurang lengkap. Untuk itu perlu mengupayakan ada ragam kegiatan bersifat hiburan untuk masyarakat di obyek wisata, seperti ada *event-event* tertentu di obyek wisata sehingga menarik minat wisatawan. Dari berbagai upaya yang telah dilakukannya, selama dua tahun bertugas sebagai Kepala Disbudpar saat itu Pak Indro dapat meningkatkan pendapatan dari obyek wisata, yang tadinya berkisar 400 – 500 juta, selama dua tahun berturut-turut dapat mencapai 2 Miliar 80 juta. Dengan prestasinya itu, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cilacap berhasil terpilih sebagai Terbaik III Pengelola Obyek Wisata Dengan Peningkatan PAD Yang Sangat Tinggi Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Prestasi Lainnya dan Inovasi Yang Diperoleh

Pada awal tahun 2011 salah satu pendiri SMP Takhasus Al Quran Sultan Fatah ini menduduki jabatan baru sebagai Kepala Badan Diklat Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Cilacap. Tugas inipun beliau jalankan dengan penuh amanah. Berkat kerja keras bersama seluruh pegawai, di bawah kepemimpinannya Bandiklat, Arsip dan Perpustakaan berhasil meraih prestasi sebagai Terbaik I Lomba Kearsipan dan Perpustakaan Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Terbaik Penyelenggara Diklat Percontohan Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Selain prestasi dalam lomba/kejuaraan, beberapa inovasi terkait pelaksanaan jabatannya juga dilakukan oleh anak keenam dari tujuh bersaudara, putra dari pasangan R. Soekisno dan Sri Mulyati. Yaitu dengan meluncurkan inovasi Percepatan Pemrosesan Akte Kelahiran Berbasis Aplikasi, pada saat beliau menjabat sebagai Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Cilacap tahun 2013. Sedangkan pada saat menjabat sebagai Kepala BAPPEDA yang dimulai pada awal tahun 2014, inovasi yang dilakukan berupa Optimalisasi Perencanaan yang Efektif dan Efisien melalui *e-Plan*.

Dua tahun bertugas di BAPPEDA, pada awal tahun 2017 ditugaskan menjabat sebagai Asisten Administrasi Sekda Cilacap. Dalam jabatannya ini prestasi yang diperoleh adalah :

a. mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang baik dan terpercaya melalui

SAKIP dengan memperoleh predikat B (Baik) untuk Pemerintah Kabupaten Cilacap dari 35 Kabupaten/ Kota di Provinsi Jawa Tengah hanya 2 Kabupaten yang meraih nilai B (Kabupaten Cilacap dan Kabupaten Kudus)

b. mendorong percepatan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah guna mewujudkan cita-cita bersama untuk meraih dan mempertahankan predikat Cilacap Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) melalui Penyusunan Analisis Standar Belanja dan Standar Satuan Harga melalui aplikasi.

Dalam pandangannya, aparatur pemerintah dalam hal ini PNS harus bisa berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat serta pemersatu bangsa. Menurutnya tingkat kedisiplinan pegawai sudah baik, namun perlu untuk dioptimalkan kembali. Ini terlihat dari fenomena masih adanya pegawai dengan tanpa beban memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya, dan juga masih perlu didorong semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Terkait dengan disiplin PNS, harapannya disiplin harus menjadi nafas bagi setiap aparatur negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dengan ukuran-ukuran yang jelas sebagai parameter penilaian. Dengan indikator-indikator yang ditetapkan, maka *reward and punishment* juga bisa diterapkan secara konsisten. Dalam hal ini, diperlukan pengawasan yang tidak saja dari atasan langsung, tetapi juga dari luar.

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010, Pak Indro berharap PNS Di Kabupaten Cilacap tidak bisa berkilah lagi, dan disiplin tak bisa ditawar-tawar. “Pemerintah telah menyiapkan parameter penilaian aparatur. Jadi sanksi juga sudah ditetapkan, sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Selain itu, pengawasan terhadap disiplin kerja PNS atau SDM aparatur juga akan ditingkatkan. Untuk itu, setiap SKPD perlu mengembangkan budaya kerja di lingkungannya masing-masing. Perubahan pola pikir dan peningkatan budaya kerja pada dasarnya merupakan inti dari reformasi birokrasi. SDM aparatur negara harus mendahulukan kewajiban daripada hak, mengutamakan peran bukan wewenang serta untuk melayani, bukan untuk dilayani”.

Hal lain yang harus ditingkatkan oleh para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap adalah terkait dengan Budaya Kerja. Untuk itu, Pengurus Yayasan Darmaning Kawula Cilacap ini berpesan agar mempedomani Peraturan Bupati Nomor 75 Tahun 2017 tentang Pedoman Budaya Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap serta menerapkan nilai dan perilaku budaya kerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari. Adapun nilai – nilai budaya kerja sesuai Peraturan Bupati tersebut adalah “**BERPRINSIP**” Beriman, Profesional, Integritas, Semangat, Inovatif, dan Peka.

Optimalkan SDM yang ada

Saat ini permasalahan di bidang kepegawaian yang tengah dirasakan adalah permasalahan kekurangan pegawai. Hal yang perlu dilakukan untuk mengatasinya sekaligus memenuhi tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan prima dari aparatur pemerintah dengan kondisi jumlah pegawai yang terbatas adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Mengoptimalkan pegawai yang ada serta meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar



dapat melakukan berbagai terobosan dan menciptakan ide/gagasan baru (inovasi) dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. Menyusun perencanaan strategis dengan melakukan pemanfaatan sumber daya yang ada dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelayanan kepada masyarakat serta peningkatan kinerja organisasi.

Saat ini permasalahan tenaga pendidik yang masih menjadi isu nasional adalah terkait kekurangan tenaga dan pengembangan *maintenance/kualitas Guru (skill, attitude dan knowledge)*, dan Pemerintah Kabupaten Cilacap turut merasakan akibat dari permasalahan tersebut. Maka dalam rangka mendukung Pilar Pendidikan Bangsa Mbangun Desa, menurutnya hal – hal yang dapat dilakukan antara lain adalah :

1. Mengupayakan penambahan kuota formasi CPNS untuk tenaga guru dan tenaga kesehatan kepada Pemerintah Pusat yang merupakan prioritas usulan.
2. Redistribusi dalam rangka pemerataan tenaga pendidik di seluruh wilayah Kabupaten Cilacap.
3. Berupaya untuk meninjau kembali terhadap penetapan moratorium CPNS untuk tenaga guru dan kesehatan sambil menunggu kebijakan terkait peninjauan PP 48 Tahun 2005.
4. Kepala Perangkat Daerah agar mengoptimalkan SDM yang ada dengan memanfaatkan sarana prasarana yang tersedia.
5. Permintaan dan kekurangan pegawai harus disertai dengan ABK (Analisis Beban Kerja) di perangkat daerah setempat.

PNS merupakan *human capital* dengan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional memegang peranan strategis dalam keberhasilan pembangunan daerah. Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, pola pembinaan manajemen PNS mengalami transformasi sesuai dengan tuntutan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yaitu :

1. Pembinaan PNS difokuskan pada 14 aspek yang meliputi; penyusunan dan penetapan kebutuhan; pengadaan; pangkat dan Jabatan; pengembangan

karier; pola karier; promosi; mutasi; penilaian kinerja; penggajian dan tunjangan; penghargaan; disiplin; pemberhentian; jaminan pensiun dan jaminan hari tua; serta perlindungan.

2. Pembinaan PNS mulai dari sistem rekrutmen hingga pengangkatan dalam jabatan, menekankan tiga aspek mutlak yakni kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Ketiga aspek dalam sistem merit ini, membawa pola perubahan pembinaan manajemen PNS yang selama ini berada pada konsep **comfort zone** bertransisi menjadi **competitive zone**.
3. Pola pembinaan manajemen PNS dalam PP 11 Tahun 2017 ini tidak akan memberlakukan lagi syarat pangkat/golongan ruang dalam pengangkatan ke dalam jabatan. Jika pada ketentuan sebelumnya pengangkatan dalam jabatan mensyaratkan masa kerja (pangkat/golongan) tertentu yang bisa ikut pengisian jabatan. Dengan PP ini persyaratan justru dititikberatkan pada kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki masing-masing jabatan, sehingga memacu kompetisi terbuka bagi PNS. Jadi golongan, kepangkatan tidak lagi melekat kepada orangnya tapi pada jabatan.

Selain itu, kehadiran PP 11 Tahun 2017 menguatkan implementasi sistem merit dalam manajemen birokrasi yang mencakup sejumlah hal, yakni : manajemen SDM secara efektif, efisien dan terintegrasi; standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik; seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif; penggajian, reward and punishment berbasis kinerja. Juga melindungi pegawai dari intervensi politik dan memproteksi pegawai dari kegiatan politik dan dari tindakan semena-mena.

Dari berbagai pengalaman selama meniti karir sebagai PNS dan bertugas di berbagai perangkat daerah/unit kerja, menurut Pak Indro satu hal yang sederhana namun sangat penting untuk dilakukan adalah komunikasi. Komunikasi merupakan cara yang paling efektif untuk menyelesaikan konflik, menyampaikan ide, gagasan ataupun sebagai cara untuk menggali penyelesaian permasalahan. Terlebih dalam kedudukannya sebagai pemimpin, harus bisa menjalin komunikasi dengan bawahan, rekan kerja dan stakeholder. Tak perlu *jaim*, atau *jaga image*, demikian tutur Pak Indro.

DIKLAT PENGELOLAAN KEUANGAN DESA BERBASIS APLIKASI SISKEUDES ANGKATAN II

Cilacap - Diklat Pengelolaan Keuangan Desa Berbasis Aplikasi SISKEUDES Angkatan II Kabupaten Cilacap Tahun 2017 berakhir. Diklat berlangsung selama 5 hari, dimulai tanggal 2 sampai dengan 6 Oktober 2017, bertempat di Gedung DIKLAT Kabupaten Cilacap, dengan peserta sebanyak 30 orang dari para pejabat Kepala Urusan Keuangan dan Pemerintahan Desa, acara ditutup Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap Drs. Heroe Harjanto, M.M., Jum'at, 6 Oktober 2017. Materi Diklat meliputi kebijakan pengelolaan keuangan desa, pengenalan siskeudes, penganggaran, penatausahaan, perubahan APBDes dan perencanaan serta pelaporan. Pencegahan tindak pidana korupsi, mekanisme penganggaran dan pertanggungjawaban bantuan keuangan desa, pengawasan pengelolaan keuangan desa. Demikian dilaporkan Kepala bidang Pendidikan dan Pelatihan Edy Supriyono, S.Sos, M.M.

Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap Drs. Heroe Harjanto, MM pada acara Penutupan mengatakan, berbekal ilmu selama diklat diharapkan dapat mengetrapkan kemampuannya dan menjadi pembaharu di desanya. Lebih lanjut beliau meminta agar alumni dapat meningkatkan kapasitas dan kompetensi Sumber Daya Aparatur pengelolaan keuangan desa, sehingga Pemerintah Desa dapat melaksanakan siklus pengelolaan keuangan desa secara akuntabel, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan dengan memanfaatkan dukungan teknologi informasi melalui penerapan aplikasi SISKEUDES.

Hal ini didasari adanya perubahan paradigma dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa seiring ditetapkannya UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, memberi kewenangan yang luas bagi Desa untuk mengurus tata pemerintahannya sendiri dan melaksanakan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat desa. Harapan ini akan

terwujud, manakala berbagai sumber daya alam yang dimiliki, termasuk di dalamnya pengelolaan keuangan dan kekayaan milik desa dikelola disertai dengan tanggung jawab yang besar dengan menerapkan prinsip akuntabilitas dalam tata pemerintahannya.

Pemberian dana ke desa yang begitu besar, sistem pelaporan yang beragam serta adanya titik-titik kritis dalam pengelolaan keuangan desa, menuntut tanggung jawab yang besar bagi Aparat Pemerintah Desa. Penerapan prinsip akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan desa, harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa sesuai ketentuan, sehingga terwujud tata kelola pemerintahan desa yang baik (*Good Village Governance*). Ada beberapa indikator, diantaranya :

- a. Tata kelola keuangan desa yang baik;
- b. Perencanaan Desa yang partisipatif, terintegrasi dan selaras dengan perencanaan daerah dan nasional;
- c. Berkurangnya penyalahgunaan kekuasaan/kewenangan yang mengakibatkan permasalahan hukum;
- d. Mutu pelayanan kepada masyarakat meningkat

Terlaksananya prinsip akuntabilitas, diperlukan berbagai sumber daya dan sarana pendukung, utamanya sumber daya manusia yang kompeten dan sarana teknologi informasi yang memadai dan dapat diandalkan. Disadari berbagai kendala menghadang kita, salah satunya desa belum memiliki prosedur serta dukungan sarana dan prasarana dalam pengelolaan keuangannya. Besarnya dana yang harus dikelola jangan sampai menjadi bencana khususnya bagi aparatur pemerintah desa. Fenomena pejabat daerah yang tersangkut kasus hukum, jangan sampai terulang kembali. Aparatur Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) harus memiliki pemahaman atas peraturan perundang-undangan dan ketentuan lainnya, serta memiliki kemampuan untuk melaksanakan akuntansi keuangan.

Langkah tepat pada kali ini dihadirkan nara sumber dari BPKP Yogyakarta selaku pengemban amanat untuk mempercepat peningkatan akuntabilitas keuangan Negara, mengembangkan sistem aplikasi tata kelola keuangan desa yang dapat digunakan membantu pemerintah desa dalam melakukan pengelolaan keuangan desa. Dengan aplikasi keuangan desa ini, diharapkan pemerintah desa dapat mewujudkan tata kelola keuangan desa yang bersih, tertib, efektif dan efisien. Proses pengawasan dan pemeriksaan pertanggungjawaban keuangan desa juga lebih mudah diterapkan. (*Mulyoto*)



MEMBANGUN APARATUR SIPIL NEGARA YANG BERINTEGRITAS

Cilacap - Hari Rabu, tanggal 11 Oktober 2017 bertempat di Hotel Daffam Cilacap, Pemerintah Kabupaten Cilacap menyelenggarakan Rapat Koordinasi Bidang Kepegawaian. Tema yang diangkat dalam Rakor Kepegawaian kali ini adalah “Membangun Aparatur Sipil Negara yang Berintegritas.”

Drs. Heroe Harjanto, M.M. selaku Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah dalam laporannya menyampaikan maksud pelaksanaan kegiatan ini adalah untuk membangun kesamaan persepsi dalam memahami regulasi di bidang Kepegawaian. Disamping itu kegiatan Rakor kepegawaian bertujuan untuk :

1. Meningkatkan konsolidasi pembinaan manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap;
2. Mengetahui permasalahan teknis berkenaan dengan kepegawaian;
3. Menyamakan persepsi dalam menyelesaikan permasalahan kepegawaian antara pengelola kepegawaian di seluruh Perangkat Daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Acara yang dibuka langsung oleh Bupati Cilacap, H. Tatto Suwanto Pamuji ini mengundang tidak kurang dari 230 peserta yang terdiri dari para pimpinan OPD, Kepala Bagian dilingkungan Sekretariat Daerah, Kepala UPTD dan Kepala SMP Negeri se Kabupaten Cilacap.

Bupati Cilacap, H. Tatto Suwanto Pamuji dalam sambutannya menyampaikan ASN merupakan pelayan masyarakat. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi. Yakni mau

bekerja keras dan siap terhadap perubahan. Oleh karena itu ASN dihimbau selalu meningkatkan kompetensi dan tidak terjebak dalam zona nyaman.

Dalam acara ini ada 2 materi yang disampaikan, yakni “Perubahan Manajemen Kepegawaian” dengan narasumber Drs. Slamet Wiyono, MM. dari Kantor Regional 1 BKN Yogyakarta dan “Revolusi Mental” dengan narasumber Joko Triwiyatno dari Kantor BPSDM Provinsi Jawa Tengah. (gatot)





BIMTEK KOMPETENSI PENGELOLAAN BOS DAN PENERAPAN SEKOLAH INKLUSIF

Bogor - Untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya aparatur dalam pengelolaan bantuan operasional sekolah (BOS) dan penerapan sekolah inklusif sebagai pelaksanaan Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) bekerjasama dengan PT. Dewangga menyelenggarakan kegiatan Pelatihan Teknis/Bimtek Peningkatan Kapasitas Pengelolaan BOS dan Sekolah Inklusif bagi aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap Tahun 2017.

Pelatihan Teknis/Bimtek dilaksanakan pada tanggal 26 s/d 28 November 2017 bertempat di ARCH Hotel Bogor Jalan Raya Pajajaran Nomor 225 Bogor, Jawa Barat. Peserta yang hadir sebanyak 30 (tiga puluh) orang terdiri Kepala UPT Dinas P dan K sebanyak 23 orang, Pengawas Sekolah Dasar 1 orang, Pejabat Dinas P dan K 3 orang, dan Pejabat BKPPD Kabupaten Cilacap sebanyak 3 orang.

Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji dalam kesempatan membuka acara mengatakan untuk memperbaiki sistem pendidikan di Indonesia khususnya di Cilacap, sistem pendidikan harus lebih mengutamakan kompetensi dari pada hanya sekedar teori sehingga anak didik lebih siap mengaplikasikan ilmunya di masyarakat. Antara *brain memory* dan *muscle memory* harus seimbang tegas beliau.

Lebih lanjut beliau menjelaskan pendidikan akan sukses apabila semua yang terlibat dalam dunia pendidikan memiliki “*desire*” atau gairah / keinginan untuk menciptakan generasi kedepan yang lebih baik.

Narasumber pengisi acara diantaranya adalah pejabat dari Kemendikbud dengan materi Optimalisasi Pelaksanaan Manajemen BOS Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pendidikan. Materi kedua adalah Prospektif Pelaksanaan Tugas dan Fungsi UPTD Bidang Pendidikan Pasca ditetapkannya Permendagri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).

Kepala Dinas P dan K Kabupaten Cilacap memaparkan Peningkatan Kualitas Pendidikan di Kabupaten Cilacap Sebagai Wujud Implementasi Kebijakan Bangga Mbangun Desa sedangkan Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap memaparkan Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 dan PP No. 11 Tahun 2017.

Dari pejabat Dinas Pendidikan Kota Bogor memaparkan materi Implementasi Kebijakan Pengelolaan Dana BOS di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor dan Pengembangan Sekolah Inklusif Unggulan.

Di akhir acara, peserta bimtek mengikuti *benchmarking/studi komparasi* keberhasilan penyelenggaraan sekolah inklusif unggulan di Kota Bogor dengan mengunjungi SD Perwira Kota Bogor. (ipan)





SI MACAN SEBAGAI INOVASI PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK

Semarang - Inovasi manajemen sangat penting bagi setiap lapisan birokrasi, baik Pemerintah pusat maupun daerah dan telah mendapatkan perhatian yang serius. Dalam berbagai kesempatan, Presiden sering menekankan tentang inovasi yang merupakan keharusan dalam upaya mencapai kemakmuran, kesejahteraan masyarakat dan daerahnya.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah pada hari Kamis, 26 Oktober 2017 bertempat di Ruang 5 Gedung Sindoro BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Jl. Setiabudi Nomor 201A Semarang telah mensosialisasikan aplikasi yang disebut Sistem Integrasi Camat (Simacan). Acara dibuka oleh Sekretaris BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Drs. Budi Santoso, MM.

Dalam sambutannya, disampaikan antara lain: Pertama dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran pengembangan kompetensi ASN secara efektif dan efisien, penyelenggaraan pengembangan kompetensi harus berada dalam kerangka sistem pembangunan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas jabatannya sebagai aparatur.

Kedua, pengembangan kompetensi hendaknya dikelola dengan menerapkan manajemen pengembangan kompetensi yang terstruktur, terukur dan terbukti. Ketiga, salah satu kegiatan awal yang perlu mendapatkan perhatian adalah pada tahap perencanaan pengembangan kompetensi. Kegiatan perencanaan pengembangan kompetensi membutuhkan data yang akurat, karena dengan data yang akurat akan memudahkan dalam melakukan pemetaan target peserta.

SIMACAN merupakan aplikasi berbasis *web* yang

dapat diakses melalui <http://simacan.bpsdmd.jatengprov.go.id> baik melalui komputer atau ponsel (android). BKD/BKPPD Kabupaten/Kota se-Jawa Tengah wajib mengelola data masing-masing Camat pada aplikasi SIMACAN dengan selalu memperbarui apabila ada perubahan data.

Inovasi aplikasi SIMACAN ini dilaksanakan dalam rangka pemetaan kompetensi Camat untuk mewujudkan tersedianya database pengembangan kompetensi Camat yang informatif dan terintegrasi di Jawa Tengah, yang memuat Profil Camat, latar belakang pendidikan dan riwayat diklat pemerintahan yang telah diikuti. Melalui aplikasi ini dapat diketahui secara mudah siapa saja Camat yang sudah mengikuti diklat Camat dan yang belum. Dapat diketahui pula Camat dengan latar belakang pendidikan Ilmu Pemerintahan dan yang bukan.

Bagi Pemerintah Kabupaten/Kota, SIMACAN dapat memudahkan dalam mengetahui database Camat di daerah masing-masing. Juga memudahkan dalam mengembangkan kompetensi serta kebutuhan Camat di daerah. Adapun manfaat bagi Camat sendiri, mudah memperoleh akses data diri, sehingga mereka dapat merencanakan pengembangan kompetensi.

Aplikasi SIMACAN dapat diakses oleh 3 (tiga) jenis pengguna yang masing-masing mempunyai wewenang/*privilege* yang berbeda dalam memanfaatkan aplikasi tersebut ketiga pengguna tersebut. Pengguna tersebut adalah : Publik, pengguna publik memiliki wewenang untuk dapat melihat statistik jumlah Camat per-Kabupaten/Kota di Jawa Tengah yang sudah memiliki kompetensi dan yang belum memiliki kompetensi. PIC (*Person In Charge*) merupakan petugas di BKD/BKPPD Kabupaten/Kota di Jawa Tengah dan yang ketiga adalah Admin Bidang bertugas melakukan verifikasi atau validasi data Camat yang telah dimasukan oleh PIC ke SIMACAN.

Sebelum ada SIMACAN, BPSDMD sudah mempunyai inovasi lain diantaranya SI JARI ON AKD (Sistem Jaringan *Online* Analisis Kebutuhan Diklat) serta PAKWI ONLINE (Pelayanan Administrasi Kegiatan Widyaiswara). (*sunarto*)

RAPAT KOORDINASI TEKNIS KEPEGAWAIAN

Warta

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI WILAYAH KERJA KANTOR REGIONAL I BKN YOGYAKARTA TAHUN 2017

Yogyakarta, 30 November 2017

BKPPD KAB. CILACAP IKUTI RAKOR TEKNIS KEPEGAWAIAN IMPLEMENTASI PP 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PNS

Yogyakarta - Bertempat di Sasono Panggih Ageng Kanreg I BKN Yogyakarta (Kamis,30/11/2017), Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Drs. Heroe Harjanto, M.M dan Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Karir BKPPD Kabupaten Cilacap, Kasidi, S.Sos., M.Si. menghadiri Rapat Koordinasi Teknis Kepegawaian terkait Implementasi PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Acara tersebut dibuka oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawain BKN, I Nyoman Aksa, S.H., M.Si. dengan narasumber Direktur Pensiun PNS dan Pejabat Negara BKN, Bambang Hari Samasto, S.H. dan Kepala Kantor Cabang Utama PT Taspen Semarang, Tambos Hutabarat,S.E.

Dalam sambutan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian BKN, beliau mengucapkan terima kasih telah mengundang untuk berbicara dalam acara yang menurutnya sangat terhormat dan sangat penting karena sampai dengan saat ini fungsi pengawasan dan pengendalian belum menjadi prioritas utama dalam penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara. Menurutnya, saat ini Instansi Kepegawaian hanya fokus untuk melakukan penyelenggaraan Manajemen ASN yg terkait dengan pemberian reward kepada PNS, seperti kenaikan pangkat, pensiun, status dan kedudukan kepegawaian. Dengan jumlah PNS yang ada sampai dengan tanggal 31 Desember 2016 sekitar 4.400.000, diharapkan Instansi Kepegawaian dapat mengelola dan memaksimalkan angka tersebut agar dapat mendukung fungsi pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN. "Mari kita gunakan pendekatan pengawasan dan pengendalian dalam rangka melakukan kajian atau analisis

agar kekurangan sumber daya manusia yang ada dapat ditanggulangi", ujar pria yang dalam kesempatan kali itu mengenakan kemeja batik hijau tua.

Kepala Kantor Regional I BKN Yogyakarta, Ibtri Rejeki, S.H.,M.M. dalam laporannya mengatakan bahwa maksud dan tujuan dilaksanakan rakor ini adalah agar permasalahan kepegawaian yang ada bisa diselesaikan dengan baik. Selain itu juga untuk menyamakan persepsi bagi para pengelola kepegawaian paska ditetapkannya PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS dalam rangka meningkatkan kualitas ASN agar lebih produktif dan mampu bersaing dikancah global.

Disela-sela acara, I Nyoman Aksa, S.H., M.Si dan Ibtri Rejeki, S.H.,M.M memberikan penghargaan kepada 11 Instansi Kategori Kinerja Terbaik dalam menyelesaikan kenaikan pangkat periode 1 Oktober 2017 dengan kriteria :

1. Ketertiban dalam penyampaian data
2. Kelengkapan dan keakuratan data
3. Kelancaran komunikasi dan koordinasi
4. Responsivitas petugas
5. Zero BTL - Zero TMS

Berikut Instansi yang dimaksud:

1. Pemerintah Kota Yogyakarta
2. Pemerintah Kabupaten Sleman
3. Pemerintah Kabupaten Bantul
4. Pemerintah Kabupaten Kulonprogo
5. Pemerintah Kabupaten Banjarnegara
6. Pemerintah Kabupaten Banyumas
7. Pemerintah Kabupaten Jepara
8. Pemerintah Kabupaten Karanganyar
9. Pemerintah Kota Salatiga
10. Pemerintah Kabupaten Sukoharjo
11. Pemerintah Kabupaten Temanggung

Penyampaian materi oleh Narasumber dilakukan dengan metode presentasi, setelah itu sesi tanya jawab. Banyak pertanyaan dan permasalahan kepegawaian yang ditanyakan peserta rakor. Salah satu pertanyaan yang menarik dari peserta adalah terdapat kasus di Kabupaten Grobogan, suami membunuh istrinya, istrinya ini seorang PNS, apakah suami tersebut berhak diberikan pensiun duda? Karena dengan teganya membunuh istrinya sendiri. Jawaban Direktur Pensiun PNS dan Pejabat Negara BKN, Bambang Hari Samasto, S.H. adalah menurut hukum perdata hak waris, seorang pewaris apabila membunuh ahli warisnya maka hak warisnya menjadi hilang. Akan tetapi bila mengacu pada aturan kepegawaian tidak ada yang menyatakan bahwa mantan suami tersebut tidak mendapatkan pensiun, sehingga tetap mendapatkan pensiun. Hal ini menjadi tantangan buat beliau untuk membuat peraturan kepegawaian ke depan untuk menjangkau ke arah tersebut (ovi).



ANEKA PERLOMBAAN DAN PERTANDINGAN OLAHRAGA HIASI PERINGATAN HUT KE-46 KORPRI TAHUN 2017

Cilacap- Dalam rangka HUT Ke-46 KORPRI Tahun 2017, Panitia HUT Ke-46 KORPRI Kabupaten Cilacap menyelenggarakan beberapa perlombaan dan pertandingan olahraga. Acara tersebut berlangsung meriah karena setiap peserta membawa supporter dari instansinya masing-masing. Kegiatan ini selain untuk memperingati HUT ke-46 KORPRI, tidak lain juga agar dapat mencairkan suasana ketika ada ketegangan karena kesibukan dalam bekerja serta untuk mempererat tali silaturahmi dan keakraban pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Perlombaan dan pertandingan olahraga dilaksanakan sejak tanggal 7 November 2017. Diawali dengan Lomba Penulisan Artikel Ilmiah dan diakhiri tanggal 27 November 2017 dengan Pertandingan Catur, Egrang, Bakiak dan Gobak Sodor. Peserta lomba dan pertandingan olahraga adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah, Perusda dan Instansi Vertikal se-Kabupaten Cilacap yang merupakan anggota KORPRI Kabupaten Cilacap yang pengkoordinasiannya melalui Dewan Pengurus KORPRI Kabupaten Cilacap.

Berikut ini juara-juara dalam Lomba dan Pertandingan Olahraga :

Lomba	Juara
Lomba Pengucapan Pembukaan UUD 1945 dan Pengucapan Panca Prasetya KORPRI	- Juara 1 : Heri Suprpto, A.Md. dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa - Juara 2 : Tris Dwi Martini dari Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan - Juara 3 : Marsikin, S.Kom. dari Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap
Lomba Pidato Panginyongan	- Juara 1 : Suparyono, S.E. dari Diskominfo Kabupaten Cilacap - Juara 2 : Aminah, S.Pd. dari SMAN 1 Cilacap - Juara 3 : Hasto Waluyo dari Kecamatan Adipala
Lomba Menyanyi Keroncong	- Juara 1 : Christa Febriana Cahyanti dari Dinas Kesehatan Kab. Cilacap - Juara 2 : Yessyana Giartyaswari, S.E. dari Perusda Grafika Indah - Juara 3 : RR. Paula Nindita Agrabau, S.Sn. dari SMPN 3 Kesugihan
Lomba Pembuatan Artikel Ilmiah	- Juara 1 : Daryanto, S.Pd. dari Kecamatan Maos - Juara 2 : Ipang Suparti, S.SiT.,M.Kes. dari Dinas Kesehatan Kab. Cilacap - Juara 3 : Soetji Hernaeni dari Bappelitbangda Kab. Cilacap
Bulu Tangkis	- Juara 1 : Tim Bappelitbangda Kabupaten Cilacap - Juara 2 : Tim RSUD Cilacap - Juara 3 : Tim BKPPD dan Tim BPPKAD Kabupaten Cilacap
Futsal	- Juara 1 : Tim Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cilacap - Juara 2 : Tim BPPKAD Kabupaten Cilacap - Juara 3 : Tim PDAM dan Tim RSUD Cilacap

Tenis Meja Beregu Putra/ Putri	- Juara 1 : Tim DPUPR Kabupaten Cilacap - Juara 2 : Tim Kecamatan Karangpucung - Juara 3 : Tim Kecamatan Kedungreja dan Tim Kecamatan Kroya
Egrang Putra	- Juara 1 : Tim DPUPR Kabupaten Cilacap - Juara 2 : Tim Cilacap Utara - Juara 3 : Tim Grafika dan Tim Disperkimta Kabupaten
Egrang Putri	- Juara 1 : Tim BPPKAD Kabupaten Cilacap - Juara 2 : Tim BPBD Kabupaten Cilacap - Juara 3 : Tim Disperkimta I dan Tim Disperkimta II Kabupaten Cilacap
Bakiak Putra	- Juara 1 : Tim RSUD Cilacap Kabupaten Cilacap - Juara 2 : Tim Diskominfo I Kabupaten Cilacap - Juara 3 : Tim Diskominfo II dan Tim Disnakerin Kabupaten Cilacap
Bakiak Putri	- Juara 1 : Tim Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap - Juara 2 : Tim Disperkimta II Kabupaten Cilacap - Juara 3 : Tim Dinas Perhubungan dan Tim Disperkimta III Kabupaten Cilacap
Catur Beregu Putra	- Juara 1 : Tim PDAM - Juara 2 : Tim Kecamatan Karangpucung - Juara 3 : Tim Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap - Juara 4 : Tim RSUD Cilacap Kabupaten Cilacap
Gobak Sodor Putra	- Juara 1 : Tim RSUD Cilacap Kabupaten Cilacap - Juara 2 : Tim BPPKAD Kabupaten Cilacap - Juara 3 : Tim Bappelitbangda dan Tim Disporapar Kabupaten Cilacap
Gobak Sodor Putri	- Juara 1 : Tim Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap - Juara 2 : Tim RSUD Cilacap - Juara 3 : Tim Dinas Perhubungan dan Tim Dispermades Kabupaten Cilacap
Bola Voli Putra	- Juara 1 : Tim Kecamatan Dayeuhluhur - Juara 2 : Tim Kecamatan Cilacap Selatan - Juara 3 : Tim Dinas P dan K dan Tim Kecamatan Sampang
Bola Voli Putri	- Juara 1 : Tim Kecamatan Cilacap Utara - Juara 2 : Tim Kecamatan Cilacap Utara - Juara 3 : Tim Kecamatan Sampang dan Tim Kecamatan Dayeuhluhur
Tenis Lapangan	- Juara 1 : Tim Kecamatan Cilacap Selatan - Juara 2 : Tim Kecamatan Cilacap Tengah - Juara 3 : Tim Kecamatan Majenang dan Tim Kecamatan Kesugihan

Pada pertandingan olahraga kali ini agak berbeda dengan tahun lalu yaitu dengan adanya pertandingan Gobak Sodor. Peserta berlari di area garis yang ditentukan, dan tertawa saat salah satu dari mereka tersentuh tim lawan. Peserta terlihat menikmati pertandingan tersebut karena mengingatkan masa lalu ketika masih duduk dibangku Sekolah Dasar.

Selain melaksanakan perlombaan dan pertandingan olahraga, Panitia HUT Ke-46 KORPRI Tahun 2017 Tingkat Kabupaten Cilacap juga melaksanakan kegiatan Anjangsana ke Mantan Ketua Dewan Pengurus KORPRI Kabupaten Cilacap, pelayanan KB massal, pengobatan gratis setiap Puskesmas, pelayanan IV A deteksi dini Kanker Leher Rahim, donor darah, penyuluhan HIV AIDS di Slang, Jalan Sehat Bareng Ramane, Upacara Bendera dan Ziarah di Taman Makam Pahlawan Surengrono. (ovi)



MERASA SELALU BENAR

Oleh : Fitri Siswi Prabawati, S.Psi.

Bagi para pekerja (karyawan), hampir setiap hari sebagian waktu dihabiskan di tempat kerja, sehingga mau tidak mau kita harus berinteraksi dengan orang-orang di lingkungan kerja kita. Banyak hal yang terjadi selama kita saling berinteraksi. Ada hal yang menyenangkan, namun tidak sedikit terjadi hal yang kurang menyenangkan, seperti perdebatan dan pertengkaran.

Manusia merupakan makhluk biologis sama dengan makhluk hidup lainnya. Manusia juga merupakan makhluk yang unik, memiliki sifat yang berbeda antara individu yang satu dengan yang lain dan memiliki keistimewaan lebih dari pada makhluk hidup lain (Hakikat manusia dalam perspektif Psikologi, DosenPsikologi.com). Perbedaan manusia dengan makhluk lainnya antara lain dapat dilihat dari adanya harga diri dan sikap mental yang dimiliki manusia. Harga diri merupakan konsep yang menciptakan manusia sebagai makhluk hidup yang bermartabat. Martabat atau harga diri yang terbina dan dipelihara akan menjadi perhitungan bagi pihak individu lain dalam memandang individu. Harga diri yang dijatuhkan akan merusak martabat individu dan dimanfaatkan oleh orang lain untuk hal yang tidak positif. Sedangkan sikap mental merupakan reaksi yang timbul dari diri masing-masing individu jika ada rangsangan yang datang. Reaksi mental bisa bersifat positif, negatif, dan juga netral. Hal tersebut tergantung pada kondisi diri masing-masing individu serta bergantung pula pada sifat rangsangan yang datang. Rangsangan yang datang akan direspon oleh individu melalui sikap atau reaksi mental yang bisa dikatakan positif, negatif ataupun netral (Psikologi Sosial-Pengertian, Teori, Ruang Lingkup dan Konsepnya, DosenPsikologi.com)

Adanya “keistimewaan” yang dimiliki, membuat manusia sering merasa dirinya paling benar dan melihat apa yang dilakukan orang lain adalah hal yang salah. Pernahkah anda mengalami hal seperti itu? Sebagai manusia yang diciptakan sempurna dibanding makhluk hidup yang lain, sesekali muncul perasaan “lebih hebat” adalah wajar. Namun menjadi tidak benar jika hal tersebut acapkali muncul, terutama saat kita sedang berinteraksi dengan orang lain. Berinteraksi ada berbagai macam, bisa saat ngobrol, berdiskusi dan tukar pikiran atau bahkan saat berdebat.

Agar kita tidak menjadi seseorang yang selalu merasa benar, terkadang kita perlu untuk melihat lebih dalam dan menerima dengan kepala dingin dalam menanggapi perilaku, perkataan atau perbuatan seseorang sehingga kita tidak dengan mudah menilai apakah yang dilakukan seseorang tersebut benar atau salah tanpa mencari informasi yang jelas dari berbagai pihak atau berbagai sudut pandang. Menempatkan diri kita pada posisi orang lain terkadang diperlukan sehingga penilaian kita menjadi lebih objektif. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk meminimalisir terjadinya salah duga agar tidak timbul masalah baru atau membuat lawan bicara kita merasa sakit hati. Meminta pendapat orang lain juga bisa dijadikan alternatif agar kita lebih obyektif dalam bersikap dan menilai orang lain.

Jika kita menghadapi orang yang selalu merasa diri dan pendapatnya benar, kita perlu memahami dan melakukan tips berikut agar terhindar dari konflik, seperti yang dilansir thebump.com dalam intisari online berikut ini:

1. Sebenarnya orang yang merasa paling benar juga merasa dirinya lemah, hanya saja ia menyembunyikannya. Kemungkinan besar orang ini menyadari kelemahannya, namun ia berusaha menutupinya dengan kukuh mempertahankan pendapatnya. Ia merahasiakan kelemahannya melalui dirinya yang sangat sensitif terhadap pendapat orang lain.
2. Jangan terlalu direspon
Jika kita tidak ingin menghabiskan waktu dan tenaga untuk menghadapi orang yang selalu merasa benar, sebaiknya abaikan saja. Misalnya dengan mengangguk dan mengiyakan saja pendapatnya. Melayani dan mencoba berargumentasi dengan orang yang seperti itu, hanya akan membuang waktu saja.
3. Kontrol reaksi kita
Fokuslah untuk belajar mengontrol reaksi kita. Jika kita membalasnya dengan ikut memaksakan kehendak, akibatnya pertengkaran terjadi. Ia bahkan akan menganggap kita berlebihan.
4. Cobalah untuk berempati
Kemungkinan besar orang yang merasa dirinya paling benar sedang menutupi kelemahannya. Cobalah untuk berempati untuk hal itu. Sebenarnya ia tidak berusaha untuk membuat kita marah dan jengkel, hanya saja ia ingin memuji dan membanggakan dirinya sendiri.

Kita berada di posisi mana hanya diri kita sendiri yang mengetahuinya. Mari kita lebih mengenal diri kita untuk bisa melakukan introspeksi diri, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam bersikap dan berperilaku. (Fitri)



MENGENAL ONLINE FORM

Oleh : Ardhi Aji P, S.Kom

Artikel infotek kali ini, kami akan sedikit *sharing* tentang bagaimana cara membuat online form dari *Excel Online*. Apa saja manfaat, kekurangan serta kelebihan. Menurut Wina Armada Sukardi (Harian Pelita, 10/8/2017), para penganut Teori Generasi yang diprakarsai Sosiolog Hungaria bernama Karl Mannheim dalam esainya berjudul “*The Problem of Generation*” pada 1923, secara umum mengupas tentang teori generasi. Salah satu generasi yang disebutkan adalah generasi Z, yaitu mereka yang lahir pada periode tahun 1995 - 2010. Itu sebabnya mengapa generasi Z ini menyukai sesuatu yang serba online karena dilahirkan pada era teknologi informasi yang berkembang pesat.

Salah satu fasilitas yang online melalui internet adalah *online form*. Kenapa kita wajib tahu tentang *Online Form*? *Online form* sangat simpel, mudah, enak, dan otomatis. Membuat *form online* dengan Excel tidak membutuhkan waktu lama. Kita bisa membuat *form* yang kompleks hanya dengan waktu kurang dari 5 menit saja. Kemudian setiap data yang *disubmit* di *online form* bakal langsung tercatat ke file Excel di *OneDrive* kita, dan bisa langsung kita olah meskipun *form* tengah aktif berjalan.

Apa kelebihan *Online Form* dengan Excel Online? Sebenarnya ada beberapa layanan lain yang bisa kita gunakan untuk membuat *online form*, misalnya saja Google Form. Baik Google Form maupun Excel Online sama-sama *powerful* saat digunakan, hanya saja bagi kita yang terbiasa mengolah data menggunakan Microsoft Excel, maka kita akan lebih familiar dan nyaman dengan Excel Online. Selain itu secara tampilan, hasil *form online* buatan Excel Online lebih rapi dan cantik.

Belum lagi karena tersimpan di OneDrive, maka data di *form online* tersebut bisa tersinkronisasi dengan mudah di *device*

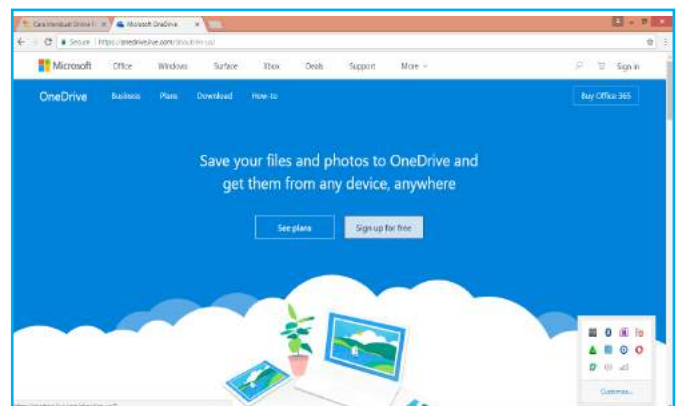
kita (Yup, OneDrive ada di berbagai macam *platform*). Lalu apa kekurangan Online Form dengan Excel Online? Ada kelebihan pasti juga ada kekurangan guys. Berbeda saat membuat online form dengan Google Form, di Excel Online kamu tidak bisa meng-*embed form* di website/blog yang kamu miliki. Selain itu ada beberapa data yang tidak bisa kamu request di Excel form karena *term of use* dan perlindungan privasi user. Misalkan ketika kita mencoba memasukkan kata “kode pos” di form yang kita buat, Excel Online memberikan warning karena ada keyword “kode” disitu. Form baru bisa disimpan setelah kata “Kode Pos” kita gabungkan menjadi “KodePos”.

Satu kekurangan lainnya (jika dibandingkan Google Form) adalah tidak adanya opsi validasi data (misal “*If X greater than Y*”), *custom response* dan sebagainya. Jadi bisa dibayangkan fitur *form online* di Excel ini benar-benar basic dan difokuskan untuk pengumpulan data.

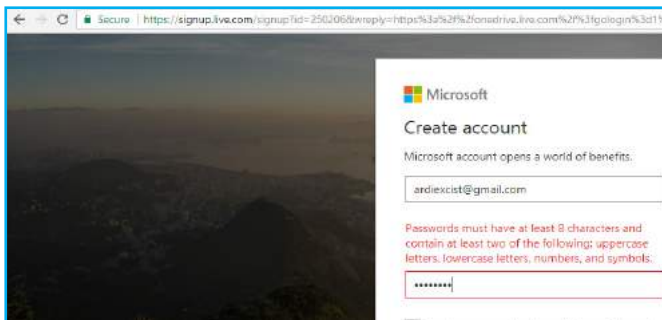
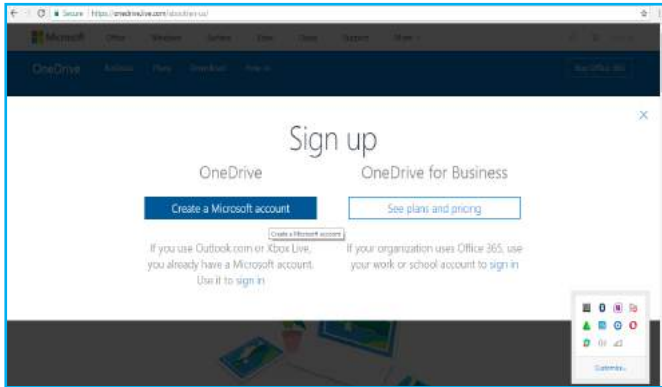
Bisa dipakai buat apa saja? Kamu bisa memanfaatkan *form online* ini untuk berbagai macam keperluan, misalkan saja untuk *form* pemesanan barang, *survey online*, mengumpulkan *feedback*, *form* pendaftaran event, dan berbagai hal yang membutuhkan input & rekap data lainnya.

Cara Membuat Online Form dengan Excel Online

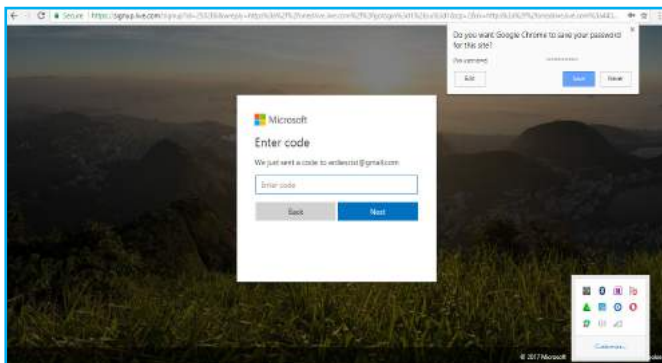
Untuk membuat online form kita hanya perlu login ke OneDrive terlebih dahulu, tentu saja dengan membuat account baru di <https://onedrive.live.com/>



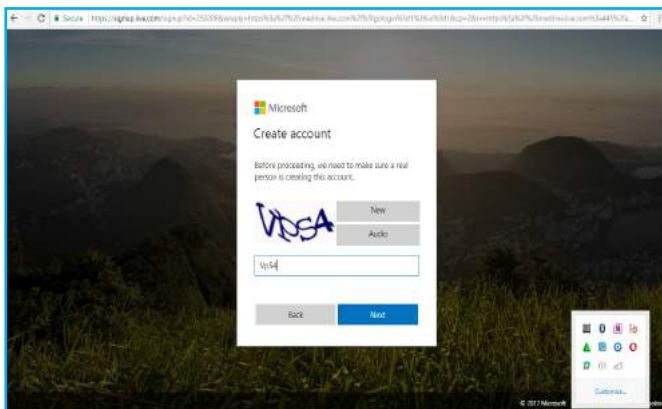
Seperti gambar diatas pilih *sign up for free*, setelah itu lanjutkan dengan memilih *create a microsoft account*.



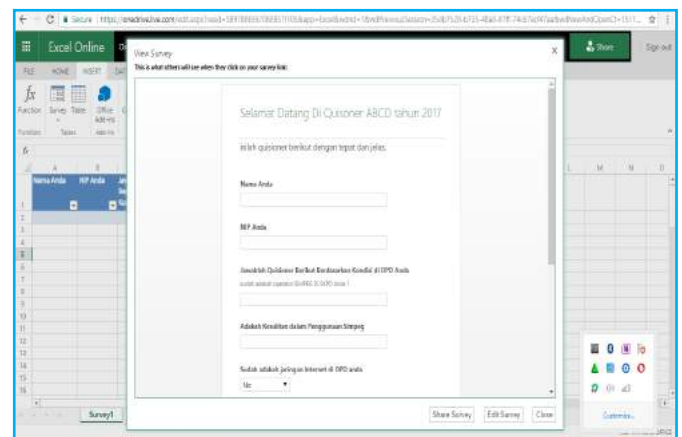
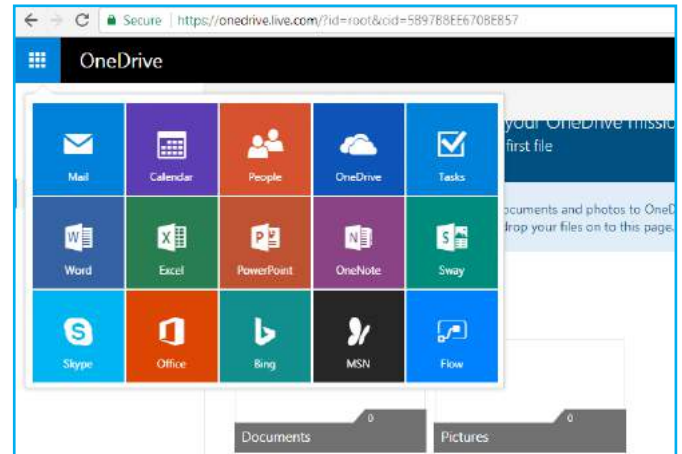
Masukkan email dan pasword yang diinginkan, kemudian klik *next*



Setelah itu akan menerima kode aktivasi yang dikirim melalui email yang anda tulis diatas. Kemudian *copy paste* kode tersebut dan klik *next*.



Setelah sukses maka akan muncul tampilan seperti ini. Kemudian klik excel dan Insert survey dan design form sesuai keinginan anda.



Form dan pertanyaan yang ingin diajukan. Di *Response Type* kamu bisa memilih berbagai macam tipe jawaban, mulai dari teks, paragraf, angka, pilihan Yes/No, drop down beberapa opsi, dan masih banyak lagi. Setelah form sudah selesai dibuat, kini saatnya kamu simpan dan coba dengan klik *Save and View*.

Form bisa kita lihat dan coba terlebih dahulu sebelum kamu bagikan secara online. Pastikan tidak ada yang salah di form tersebut. Setelah yakin tidak ada masalah, maka kamu tinggal klik *Share Survey* untuk mendapatkan link dari *online form* tersebut. Setelah itu klik *Create Link Link* yang mengarah ke form kamu bakal muncul, tetapi link tersebut masih panjang. Kamu bisa klik *Shorten Links (opsional)* untuk membuatnya jadi pendek. Kini kamu bisa menggunakan link tersebut untuk mengakses form online yang sudah kamu buat.

World Health Organization (WHO) merumuskan konsep “Sehat” dalam cakupan yang sangat luas, yaitu “keadaan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial, tidak hanya terbebas dari penyakit atau kelemahan/cacat”. Dalam definisi ini, sehat bukan sekedar terbebas dari penyakit atau cacat. Orang yang tidak berpenyakit pun belum tentu dikatakan sehat.

Dia semestinya dalam keadaan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial. Pengertian sehat yang dikemukakan oleh WHO ini merupakan suatu keadaan ideal, dari sisi biologis, psikologis, dan sosial sehingga seseorang dapat melakukan aktivitas secara optimal.



Oleh : Sri Mulyati

TEMA HKN KE 53 SEHAT KELUARGAKU SEHAT INDONESIAKU

Definisi sehat yang dikemukakan oleh WHO mengandung 3 karakteristik yaitu :

1. Merefleksikan perhatian pada individu sebagai manusia;
2. Memandang sehat dalam konteks lingkungan internal dan eksternal;
3. Sehat diartikan sebagai hidup yang kreatif dan produktif. Sehat bukan merupakan suatu kondisi tetapi merupakan penyesuaian, dan bukan merupakan suatu keadaan tetapi merupakan proses dan yang dimaksud dengan proses disini adalah adaptasi individu yang tidak hanya terhadap fisik mereka tetapi terhadap lingkungan sosialnya.

Saat ini kita mengalami transisi epidemiologi yang ditandai dengan meningkatnya kematian dan kesakitan akibat Penyakit Tidak Menular (PTM), dimana kesakitan dan kematian akibat penyakit menular secara umum masih cukup tinggi. Data hasil Riskesdas tahun 2013 menunjukkan bahwa beberapa penyakit tidak menular mengalami kecenderungan meningkat. Secara nasional angka prevalensi *Diabetes Melitus (DM)* meningkat dari 1,1 % tahun 2007 menjadi 2,1 % pada tahun 2013, prevalensi hipertensi meningkat dari 7,6 % tahun 2007 menjadi 9,5 % pada tahun 2013. Tren ini kemungkinan akan berlanjut seiring dengan perubahan perilaku hidup, yang meliputi pola makan dengan gizi tidak seimbang, kurang aktifitas fisik, kebiasaan merokok, dan lain-lain.

Meningkatnya kasus PTM akan menambah beban

pemerintah, karena penanganannya membutuhkan biaya besar. Selain itu, kasus PTM juga menyebabkan hilangnya potensi/modal sumber daya manusia, menurunnya produktivitas yang pada akhirnya akan mempengaruhi pembangunan sosial dan ekonomi. Untuk itu, upaya promotif dan preventif merupakan upaya yang sangat efektif untuk mencegah tingginya kesakitan dan kematian akibat penyakit tidak menular dan penyakit menular.

Sehat, selain sebagai salah satu hak dasar manusia, sekaligus merupakan salah satu faktor penentu dalam pengembangan sumber daya manusia. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengamanatkan bahwa pembangunan kesehatan harus ditujukan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumberdaya masyarakat.

Setiap orang berkewajiban berperilaku hidup sehat untuk mewujudkan, mempertahankan dan memajukan kesehatan setinggi tingginya, untuk itu, sehat harus diupayakan dan diperjuangkan. Pentingnya pembangunan berkelanjutan yang dikenal sebagai *Sustainable Development Goals (SDGs)* sebagai ambisi kesehatan bersama dunia hingga tahun 2030, yang tujuannya merupakan kelanjutan dengan tujuan MDGs, tentu menjadi bagian dari semangat masyarakat global. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan sekaligus mencapai tujuan SDGs maka harus dilakukan intervensi terhadap faktor penentu terbesar kesehatan, yaitu perilaku

dan lingkungan dengan tanpa mengabaikan faktor keturunan dan pelayanan kesehatan.

Pada tahun 2017 ini, tepatnya tanggal 12 November, kita kembali memperingati Hari Kesehatan Nasional (HKN) Ke-53. Tema yang diangkat adalah "Sehat Keluargaku Sehat Indonesiaku". Tema tersebut sejalan dengan Program Indonesia Sehat melalui Pendekatan Keluarga dimana keluarga menjadi awal untuk mendorong masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat. Perlu diketahui bahwa komponen terpenting dalam pencegahan penyakit selain dipengaruhi kualitas lingkungan serta sarana dan prasarana pelayanan kesehatan adalah PERILAKU. Keluarga memiliki dampak yang besar dalam pembentukan perilaku individu. Keluarga merupakan pengalaman pertama bagi anak-anak. Pendidikan di lingkungan keluarga dapat menjamin kehidupan emosional anak untuk tumbuh dan berkembang. Untuk itu, kita perlu terus berupaya untuk membudayakan perilaku hidup bersih dan sehat pada masyarakat khususnya di lingkungan keluarga.

Program lain yang didorong adalah Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (GERMAS). Dengan GERMAS, kita mengajak kerjasama lintas sektor dan lintas program dalam mewujudkan masyarakat untuk berperilaku hidup sehat, yang pada akhirnya dapat membentuk bangsa Indonesia yang kuat. Dengan mendorong Program Indonesia Sehat Pendekatan Keluarga dan GERMAS, kita berupaya membangun

kemandirian keluarga dan masyarakat dalam hidup sehat sebagai upaya promotif dan preventif yang pada akhirnya dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya, sehingga tercipta masyarakat yang produktif yang dapat berperan aktif dalam pembangunan nasional.

Peringatan HKN ke-53 ini menjadi momentum untuk seluruh insan kesehatan khususnya jajaran Kementerian Kesehatan dan pihak-pihak terkait untuk merefeksi kembali sejauh mana keberhasilan upaya kesehatan yang sudah dilaksanakan baik promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dalam meningkatkan derajat kesehatan bangsa Indonesia. Sejauh mana keberhasilan sektor kesehatan dalam melibatkan semua unsur, lintas sektor, dalam melaksanakan Pembangunan Kesehatan.

Program Indonesia Sehat Dengan Pendekatan Keluarga sebagai upaya untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang berperilaku sehat, hidup dalam lingkungan sehat dan sadar akan pentingnya kesehatan. Maka Kementerian Kesehatan telah menyelenggarakan sebuah Program yang disebut Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga. Program ini merupakan terobosan dalam upaya menanggulangi masalah-masalah kesehatan, meningkatkan akses keluarga terhadap pelayanan kesehatan.

Keluarga sebagai suatu lembaga yang merupakan satuan (unit) terkecil dari masyarakat, memiliki peranan dalam menentukan derajat kesehatan masyarakatnya. Pemerintah perlu mendukung keluarga agar dapat melaksanakan fungsi kesehatannya secara optimal. Oleh karena itu, strategi Pendekatan Keluarga ditetapkan dalam mencapai tujuan Program Indonesia Sehat. Pendekatan keluarga merupakan pengembangan dari kegiatan luar gedung Puskesmas dengan melakukan kunjungan rumah. Kegiatan pendataan ke semua keluarga dilakukan dengan menggunakan formulir Profil Kesehatan Keluarga (PROKESGA)/family folder dan Paket Informasi Kesehatan Keluarga (PINKESGA) sebagai data dalam penyusunan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi di Tingkat Puskesmas.

Kegiatan ini sedang berlangsung di masyarakat. Dua belas (12) Indikator Keluarga Sehat yakni : 1. Keluarga Mengikuti Program Keluarga Berencana, 2. Ibu melakukan Persalinan di Fasilitas Kesehatan, 3. Bayi mendapatkan Pelayanan Imunisasi Dasar lengkap, 4. Bayi mendapatkan Air Susu Ibu (ASI) eksklusif, 5. Balita mendapatkan Pelayanan Pemantauan Pertumbuhan, 6. Penderita TBC paru mendapatkan Pelayanan sesuai standar, 7. Penderita Hypertensi melakukan pengobatan secara teratur, 8. Penderita gangguan jiwa mendapatkan pengobatan dan tidak ditelantarkan, 9. Anggota keluarga tidak ada yang merokok, 10. Keluarga sudah menjadi anggota JKN, 11. Keluarga mempunyai akses air bersih, dan 12. Mempunyai akses/menggunakan jamban keluarga.

Bismillahirrohmanirrohiim Semoga dengan Program Indonesia Sehat melalui Pendekatan Keluarga dan Program GERMAS dapat mewujudkan masyarakat Cilacap yang sehat.

KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

10 Pesan Kesehatan Jokowi*

01 Kesehatan Sangat Fundamental
"Dan juga di bidang kesehatan, ini sangat basic sekali, sangat fundamental sekali untuk kita selesaikan"

02 Gizi, Investasi Bangsa
"Jangan sampai ada lagi yang namanya gizi buruk. Memulaukan kalau masih ada. Entah 1 anak, 2 anak, 3 anak harus secepatnya diselesaikan. Saya hanya ingin memberikan pesan bahwa yang namanya gizi itu diperlukan sejak dalam kandungan. Saya selalu sampaikan, ini investasi jangka panjang"

03 Selesaikan Problem AKI dan Penyakit Menular
"Problem-problem kita, angka kematian ibu, angka kurang gizi, penyakit yang masih kita lihat belakangan ini, demam berdarah, TBC harus diselesaikan"

04 Utamakan Pencegahan
"Terutama Puskesmas, ini perlu saya ingatkan pada semua kepala dinas, arahkan mereka kepada gerakan pencegahan terhadap munculnya penyakit, penyakit, Azianya apa? Mengajak masyarakat untuk hidup sehat"

05 Gerakan Hidup Sehat
"Kita kembalikan lagi kepada pola hidup sehat masyarakat kita. Entah pola makan, entah pola olahraga, itu yang digorokkan ke sana. Entah lingkungannya, sanitasi, air bersih"

06 Hentikan Merokok
"Saya sampaikan terus pada masyarakat biar mereka mengerti. Jangan sampai ada uang dipakai untuk beli rokok dan tidak dipakai untuk menambah gizi anaknya"

07 Pendekatan Keluarga
"Tenaga kesehatan harus aktif mendatangi masyarakat. Jangan menunggu di Puskesmas menunggu uang sakit, datang mereka. Gencarkan, beritahukan mana yang benar mana yang enggak benar dan mana yang harus dilakukan dan mana yang tidak boleh dilakukan sehingga pendekatan kepada keluarga ini sangat diperlukan"

08 Sinergitas Antar Kementerian/Lembaga
"Oleh sebab itu, di sini hadir Pak Menteri PU, karena ini sangat berkaitan erat dengan infrastruktur untuk itu. Enggak mungkin Kementerian Kesehatan bekerja sendiri tanpa didukung air bersih yang baik, sanitasi yang baik"

09 Manajemen dan Anggaran Pusat-Daerah
"Kalau anggaran itu ada, kemudian kita tidak bisa menyelesaikan persoalan-persoalan di lapangan, pasti ada yang keliru. Entah kita disorientasi atau kita suka keluar dari track. Inilah yang harus dibenarkan. Inilah yang harus dibetulkan"

10 Reformasi Birokrasi
"Kalau kita bekerja dan kita menghasilkan sesuatu, di 'kalami' itu enggak kosong, karena memang kita bekerja dan dalam hati. Bukan bekerja retinitas, bukan asal ada absen. Kalau setiap individu dari kita bisa melakukan ini, dalam kita akan terasa bahwa kita melakukan sesuatu untuk bangsa ini"

* Kutipan Sambutan Presiden Joko Widodo pada Rapat Kerja Kesehatan Nasional, 28 Februari 2017 di Jakarta



“
 Bagaimana tersenyum yang menarik dan dapat menaklukkan hati itu? sebetulnya hanya butuh ekspresi wajah gembira dan merubah bentuk bibir menjadi senyum. selanjutnya tahanlah senyum itu beberapa detik agar terlihat sebagai ungkapan ketulusan hati. Cukup mudah, sehingga kalau mau berlatih pun tidak sulit.

Energi senyum dapat menaklukkan hati. Marah seseorang bisa batal karena senyuman orang yang akan dimarahi. Pelanggan memutuskan untuk membeli suatu produk karena senyuman sang sales. Ternyata senyum dapat meluluhkan kebekuan komunikasi. Senyuman pejabat membuat keteduhan anak buah dan rakyatnya. Berarti senyum adalah ladang kebaikan. Untuk itu benarlah sebuah hadits bahwa “Tersenyum ketika bertemu dengan saudara kalian adalah termasuk ibadah.”

Bagaimana tersenyum yang menarik dan dapat menaklukkan hati itu? sebetulnya hanya butuh ekspresi wajah gembira dan merubah bentuk bibir menjadi senyum. selanjutnya tahanlah senyum itu beberapa detik agar terlihat sebagai ungkapan ketulusan hati. Cukup mudah, sehingga kalau mau berlatih pun tidak sulit.

DAHSYATNYA ENERGI SENYUM

Oleh: Pranyata, S.E.

Tetapi kenapa hal yang sesederhana ini sering menjadi perbuatan yang langka? Pernah dalam suatu rapat, anggota DPRD mengkritik sikap para pegawai pada suatu unit kerja dan dinilainya mahal senyum. Kepada pelanggan bersikap ‘mukanya dilipat’.

Bisa jadi pegawai tersebut memiliki pola pikir yang salah. Kemungkinan mereka beranggapan bahwa pelangganlah yang membutuhkan mereka. Sehingga dalam hal ini pegawai beranggapan bahwa posisinya berkedudukan superior sedangkan pelanggan inferior. Anggapan membuat pola pikir pegawai merasa dibutuhkan, sehingga bersikap ‘pasang angker’.

Untuk mendorong agar pegawai murah senyum, perlu dilakukan perubahan pola pikir. Perlu sosialisasi terkait peran tersenyum dalam pelayanan. Atau peran tersenyum dalam komunikasi. Dan perlu penegasan jati diri bahwa tersenyum adalah budaya kita. Budaya timur atau budaya bangsa Indonesia terkenal ramah, familiar, mudah bergaul dan bersahabat. Sehingga budaya senyum bukan hal yang asing.

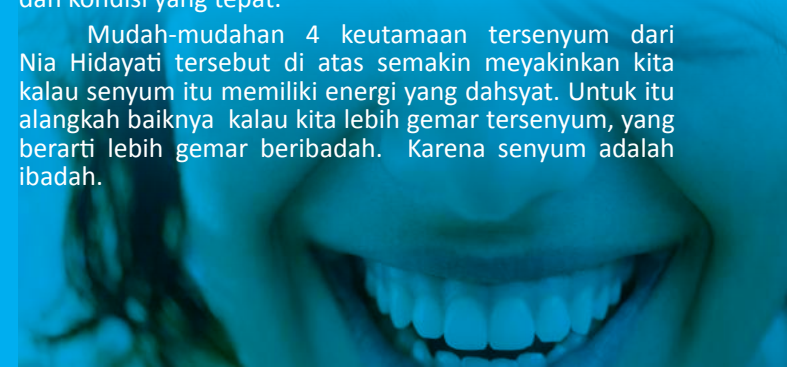
Sebagai penutup tulisan ini, ada tulisan Nia Hidayati (2009) yang cukup menarik terkait dengan manfaat senyum, sehingga penulis berusaha menyampaikan secara utuh. Tulisan Beliau ini dapat memotivasi kita untuk menggemarkan tersenyum. Beliau menjelaskan manfaat senyum sebagai berikut: Pertama, secara penampilan, senyum membuat kita lebih menarik karena daya tarik kita lebih tercermin lewat senyuman. Tersenyum mencerminkan pribadi yang menyenangkan dan bersahabat di mata orang lain, sehingga orang merasa nyaman dan senang di dekat kita.

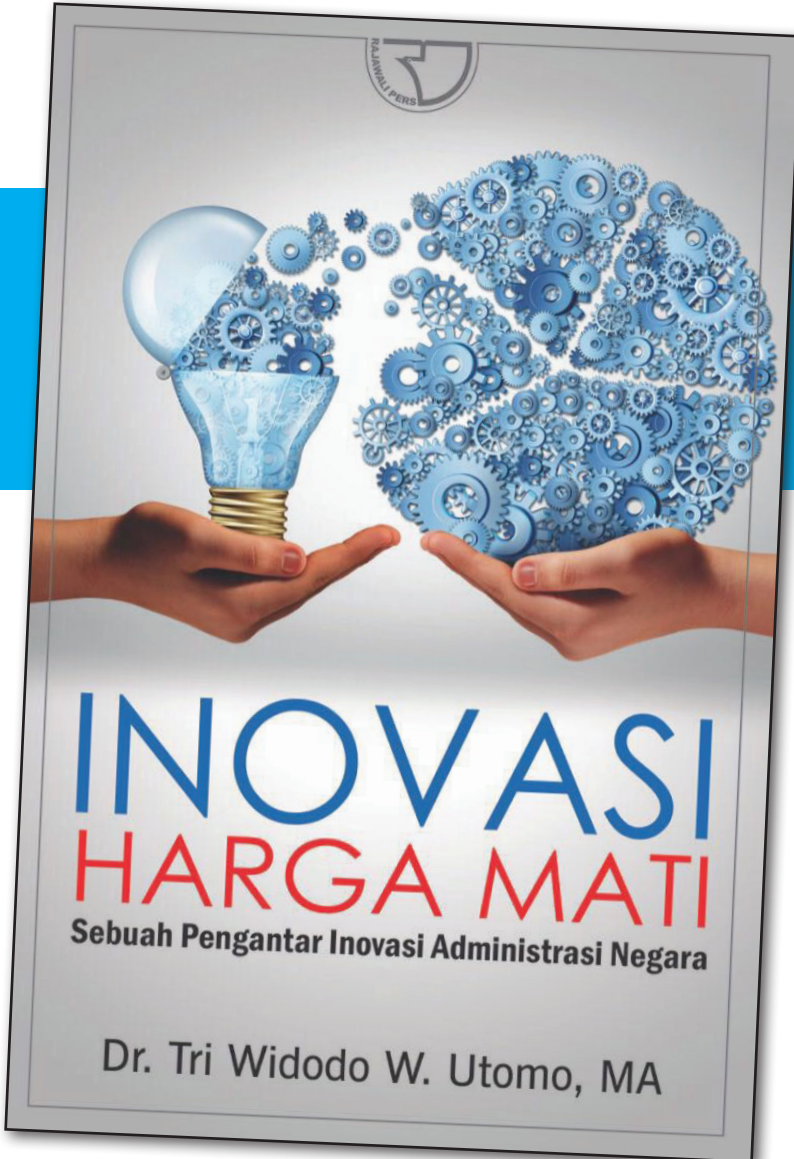
Kedua, secara psikologis, senyum dapat mengurangi stress dan mengubah perasaan. Tersenyum ini pula yang membuat senyum mampu meningkatkan imunitas tubuh secara psikologis karena senyum membuat perasaan dan pikiran lebih rileks. Fungsi imun akan meningkat dalam suasana dan kondisi yang rileks. Tersenyum juga mampu menularkan energi positif kepada orang lain. Dengan senyum, suasana menjadi lebih santai, ceria dan bisa membuat perasaan orang lain bahagia.

Ketiga, ditinjau dari segi kesehatan, meningkatkan semangat mengurangi dua hormon dalam tubuh yaitu eniferin dan kortisol, serta menghasilkan endorphin, pemicu rasa alamiah dan serotonin yang merupakan hormon pengendali rasa sakit, sehingga senyum bisa mempercepat proses penyembuhan penyakit dan mengurangi rasa nyeri. Dari segi kecantikan, senyum merupakan obat awet muda karena senyum menggerakkan banyak otot wajah, sehingga otot wajah terlatih dan kencang.

Keempat, secara spiritual, senyum memberikan manfaat sebagai penyejuk rohani, tanda kemurahan hati dan tentu saja ibadah karena senyum merupakan sedekah. Yang penting kita bisa menempatkan senyum dalam waktu dan kondisi yang tepat.

Mudah-mudahan 4 keutamaan tersenyum dari Nia Hidayati tersebut di atas semakin meyakinkan kita kalau senyum itu memiliki energi yang dahsyat. Untuk itu alangkah baiknya kalau kita lebih gemar tersenyum, yang berarti lebih gemar beribadah. Karena senyum adalah ibadah.





Judul Buku : Inovasi Harga Mati (Sebuah Pengantar Inovasi Administrasi Negara)
Penulis : Dr. Tri Widodo W. Utomo, S.H., M.A.
Penerbit : Rajawali Pers PT Raja Grafindo Persada Jakarta
Tahun Terbit : 2017
Jumlah Halaman : 318 halaman

penemuan (invensi, nemokke) di sana. Disambung dalam bagian kedua, penulis mengatakan bahwa inovasi tidak perlu besar, kolosal, canggih dan muluk. Inovasi cukup kecil, inkremental, sederhana namun nyata dan dapat dijalankan secara konsisten dan berkelanjutan.

Ada satu yang menarik dari pandangan penulis yakni, kebanyakan inovator masa kini adalah mereka yang secara biologis memang masih sangat segar dan belia, karena memang mereka memiliki atribut sebagai pemuda yang punya semangat, kemauan, mental dan jiwa yang tidak dimiliki orang-orang yang tidak lagi muda. Inovasi tidak pernah berpihak pada kategori umur, namun selalu memilih orang yang berjiwa muda sebagai tuannya.

Membahas persoalan budaya kerja sektor swasta dan publik, penulis menyampaikan ulasan bahwa inovasi dalam birokrasi dirasa cukup sulit dibanding sektor swasta. Karena tanpa berinovasi pun, Pegawai Negeri Sipil tetap akan memperoleh gaji yang sama tiap bulannya. Padahal, tuntutan dan ekspektasi masyarakat terhadap kinerja pemerintah sesungguhnya lebih besar dibanding harapan ke sektor swasta. Sebab, pemerintah tidak hanya melayani masyarakat umum semata, namun juga sebagai dinamiasator dan katalisator untuk pertumbuhan sektor privat.

Singkatnya, inovasi menjadi jawaban/solusi bagi setiap organisasi atas setiap masalah kekinian dan masalah yang mungkin muncul di kemudian hari. Tanpa kehendak kuat untuk berinovasi, maka masalah akan menjadi abadi, dan organisasi mungkin sekali akan mengalami kematian.

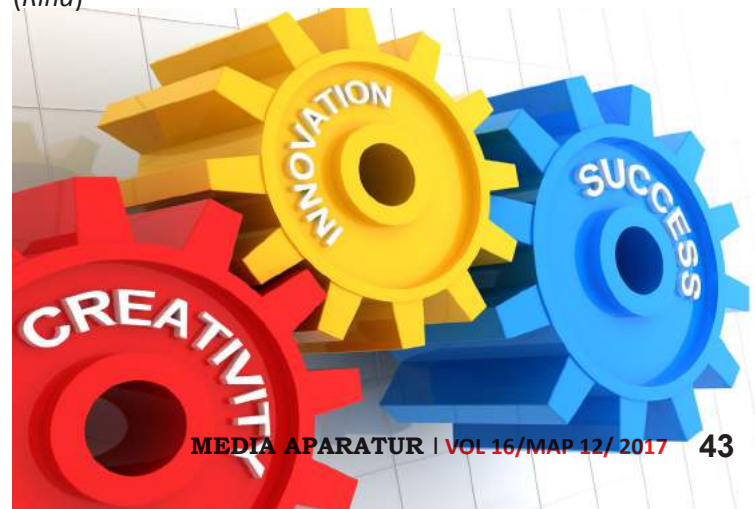
Sangat menarik untuk dibaca, bukan hanya untuk kepentingan akademis saja, namun perlu dibaca oleh birokrat atau siapapun yang ingin melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Akhir buku ini menyajikan 50 *innovation quotes* penulisnya, dimana masing-masing quote sarat dengan semangat perubahan dan inovasi. (Rina)

Inovasi, layaknya sebuah roda kehidupan. Jika ia berhenti berputar, terhenti pula gerak hidup sesuatu, entah apa itu. Seperti halnya organisasi, metode, atau layanan publik apabila tanpa inovasi maka bisa dipastikan akan mati suri. Seperti kehilangan semangat untuk melakukan perubahan.

Membuka halaman awal dari buku ini, kita akan disuguhi pengantar dari tokoh tokoh hebat seperti Menpan RB Asman Abnur, S.E., M.Si, Ketua tim Independen reformasi Birokrasi Nasional dan Dekan FIA UI Prof. Dr. Eko Prasajo, Mag.rer.Publ., Guru Besar Ilmu Administrasi Publik UGM Prof. Dr. Agus Dwiyanto, M.PA., dan Kepala LAN dr. Adi Suryanto, M.Si. Ditambah testimonial pembaca tokoh-tokoh besar lainnya.

Buku ini terdiri dari 5 bagian. Bagian pertama berjudul "Inovasi Itu Mudah dan Sederhana". Sebagai sebuah kata, inovasi sudah lama dikenal dalam peradaban umat manusia. Namun sebagai sebuah konsep, banyak yang belum memiliki pemahaman memadai sehingga sering menimbulkan penafsiran yang kontras tentang inovasi. Inovasi dapat menjadi mudah karena tidak ada keharusan menemukan sesuatu yang baru sama sekali, namun bisa dengan cara mengadopsi atau mereplikasi inovasi yang telah ada di tempat lain.

Inovasi cukup dilakukan dengan rumus ATM (Amati, Tiru, Modifikasi) atau dalam istilah Jawa adalah 3N (niteni, nirokke, nambahi). Tidak ada tuntutan





**A PROFESSIONAL
IS SOMEONE
WHO CAN DO HIS
BEST WORK
TRUTHFULLY
WITH
SERIOUSNESS
AND
COMMITMENT.**

**IT IS A PROMISE
TO BE FULFILLED.**

**Drs. Indro Cahyono, M.M.
Assisten Administrasi Sekda Cilacap**