

MEDIA
APARATUR

VOL. 14/MAP 04/2017

Informatif dan Terkini



**PERENCANAAN KEBUTUHAN, PENATAAN JUMLAH,
JABATAN DAN DISTRIBUSI ASN**

PENILAIAN KINERJA, PENGAJIAN DAN TUNJANGAN

JENIS CUTI TERBARU BAGI PNS

PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

**MEMBUAT QUISSIONER MONEV
MENGUNAKAN GOOGLE FORM**

**MEMBANGUN
SMART ASN**

ISSN 2356-5489



9 772356 548147

pengantar REDAKSI

Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan ucapan syukur Alhamdulillah atas ide-ide cemerlang yang diberikan Allah SWT, akhirnya bulletin Media Aparatur Edisi ke-14 ini dapat hadir kembali untuk memberikan informasi, inspirasi dan motivasi kepada pembaca di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Bukan tanpa rintangan, ide-ide tersebut muncul disela-sela kesibukan yang ada, untuk kemudian dituangkan dalam bentuk tulisan. Semua terjadi berkat dukungan dari semua pihak dan komitmen kami untuk terus menyajikan informasi kepegawaian. Tak ayal, dapur redaksi selalu sarat diskusi dan koordinasi akan berbagai informasi baru dan terkini. Dari beberapa tema yang diusung dalam setiap rapat redaksi, diputuskan edisi kali ini membahas tentang manajemen kepegawaian dengan konsep World Class Government. Bukan rahasia bahwa ilmu manajemen merupakan hal yang terus berkembang sesuai dengan jaman. Tak heran, metode baru bermunculan, mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi.

Artikel pertama tentang Membangun Smart ASN merupakan uraian gagasan seperti yang terkandung dalam Perpres 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi, dimana muncul istilah World Class Government yang menuntut pemerintah memiliki tingkat kinerja unggul secara komparatif, serta penekanan pada peran dan kompetensi ASN. Di tingkat lokal, pengembangan kompetensi tersebut bukan menjadi tugas BKPPD (Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah) semata. Tetapi menjadi tugas seluruh aparatur, terutama pejabat struktural di semua tingkatan. Karena pejabat struktural di masing-masing OPD (Organisasi Perangkat Daerah) adalah pihak yang tahu kompetensi bawahannya. Tulisan yang menjadi awal rangkaian topik Perangkat Daerah adalah pihak yang tahu kompetensi bawahannya. Tulisan yang menjadi awal rangkaian topik utama diteruskan dengan artikel kedua yang membahas lebih dalam mengenai Pengembangan Kompetensi ASN dalam perspektif Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan PP Nomor 11 Tahun 2017. Pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier ke depan.

Perencanaan dalam manajemen kepegawaian merupakan landasan bagi tahap berikutnya. Tulisan tentang perencanaan kebutuhan pegawai ASN, sistem penggajian dan penilaian kinerja serta pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional merupakan rangkaian manajemen Pegawai ASN yang dikupas untuk semakin memberikan informasi dan pemahaman bagi pembaca. Ketika bulletin ini akan diterbitkan, lahir Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Kebijakan ini telah lama dinanti sejak bergulirnya UU Nomor 5 Tahun 2014. Namun karena masih dalam tahap peralihan, beberapa ketentuan kepegawaian yang lama masih ada yang berlaku walaupun ada beberapa Peraturan Pemerintah tentang kepegawaian yang dicabut. Pembahasan mengenai PP 11 Tahun 2017 di edisi kali ini belum sepenuhnya kami paparkan. Semoga di edisi mendatang akan banyak aturan pelaksanaan sebagai kebijakan teknis dari PP 11 Tahun 2017 sehingga akan dapat kami gali lebih dalam lagi mengenai hal tersebut.

Saat ini, karir PNS diarahkan untuk lebih mengisi jabatan-jabatan fungsional. Langkah ini dinilai efektif untuk meningkatkan profesionalisme kinerja aparatur. Jabatan fungsional yang diulas pada edisi kali ini adalah Penera, yang jumlahnya masih sangat terbatas untuk memenuhi kebutuhan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Tak lupa kami sajikan profil PNS berprestasi yaitu Kecon, S.ST., yang menjadi Juara Propinsi Jawa Tengah dalam Lomba Penyuluh Perikanan Teladan dan maju menjadi Kandidat ke Tingkat Nasional. Kami harap tulisan tersebut dapat memberikan inspirasi bagi pembaca untuk mengembangkan dunia perikanan.

Kumpulan konsultasi kepegawaian juga selalu kami sajikan di setiap edisi, kali ini konsultasi kepegawaian yang dipilih diwarnai oleh pertanyaan tentang Penilaian Prestasi Kerja. Halaman berikutnya adalah artikel tentang Persepsi yang merupakan cara pandang seseorang yang berpengaruh terhadap hasil interprestasinya terhadap keadaan/ kejadian yang dialami. Agak terkait dengan artikel tentang persepsi, tulisan selanjutnya mengupas tentang Mengenal generasi Y dimana perbedaan generasi disetiap individu manusia membuat perbedaan karakter dan watak. Beberapa warta kami hadirkan untuk memberikan informasi mengenai kegiatan dan momen yang berlangsung di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Untuk melengkapi edisi kali ini, tak lupa kami sajikan artikel teknologi informasi dan kesehatan.

Edisi perdana di tahun 2017 yang agak sedikit terlambat ini kami harap tidak lantas menyurutkan semangat kita selaku pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk selalu bekerja dan berkarya membangun daerah. Kami mohon maaf apabila masih saja banyak kekurangan pada bulletin ini. Saran dan masukan masih kami nantikan demi perbaikan di masa yang akan datang. Terima kasih pada OPD pendukung dan rekan-rekan yang telah memberikan karya dan tulisan untuk kami.

Wassalamualaikum wr.wb.

Penanggung Jawab Drs. HEROE HARJANTO, MM. **Redaktur** PRANYATA, SE. **Editor** KHAMIDUN, SH., Mulyoto, S.Sos, M.Si. **Redaktur Pelaksana** RINA MEDIASWATI, SE., M.PA. **Layout** IRPAN SETIAWAN, S.Kom. **Photografer** GATOT FIRMANSYAH, S.Kom. **Distribusi** ARDHI AJI P, S.Kom., NOVIYANTO HADI SUGITO, 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.

Daftar ISI

Topik utama

- 5. Membangun Smart ASN
- 7. Pengembangan Kompetensi ASN
- 11. Perencanaan Kebutuhan, Penataan Jumlah, Jabatan dan Distribusi ASN
- 15. Penilaian Kinerja, Penggajian dan Tunjangan
- 17. Data di e-Simpeg Menentukan Karier Anda

27. Konsultasi Kepegawaian

Motivasi

- 28. Persepsi

Artikel Kepegawaian

- 18. Pengangkatan PNS dalam jabatan Fungsional
- 19. Jenis Cuti Terbaru Bagi PNS

Profesi

- 21. Profesi Penera

Profil

- 23. KECON, S.ST. Penyuluh Perikanan Teladan Tingkat Provinsi Jawa Tengah.



Artikel Manajemen

- 29. Mengenal Generasi Y

32. Warta

Infotek

- 36. Membuat Quisioner Money Online Menggunakan Google Form

Kesehatan

- 39. Pelayanan Kesehatan Ibu Hamil Untuk Mewujudkan Keluarga Sehat

Renungan

- 41. Derajat Manusia.

Resensi Buku

- 42. Bridging To The Your Future

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.

Tajuk

PERUBAHAN MANAJEMEN ASN

Sewaktu menjadi presiden, Ibu Megawati ketika memberikan sambutan pada rapat koordinasi pendayagunaan aparatur negara tingkat nasional di Jakarta, 11 Pebruari 2002, mengatakan bahwa “Saya ini memimpin pemerintahan yang saya sebut birokrasi keranjang sampah”. Ungkapan tersebut merupakan kritik tajam terhadap kinerja birokrasi yang lemah.

Lemahnya aparatur dalam birokrasi tidak lepas dari sistem manajemen kepegawaian. Maka untuk membangun aparatur yang handal, perlu dilakukan perombakan peraturan yang menaungi manajemen kepegawaian. Harapan tersebut telah dimulai dengan terbitnya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara), yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (Pegawai Negeri Sipil). Untuk semakin mempertajam kualitas manajemen ASN, beberapa peraturan kepegawaian akan menyusul.

Dahulu sistem karir lebih ditekankan pada senioritas, dalam manajemen yang baru karir menggunakan Sistem Merit, yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar. Sehingga ke depan diharapkan aparatur itu akan cerdas, tanggap dan berkinerja baik.

Selama ini, karena manajemen kepegawaian lebih menekankan loyalitas membuat kapasitas birokrasi dalam inovasi untuk memecahkan permasalahan publik masih rendah. Ke depan, aparatur pemerintah tidak hanya mengerjakan hal-hal yang rutin sebagai pelayan masyarakat, tetapi lebih jauh dari itu dituntut pula inovasi dan responsive terhadap perubahan eksternal yang semakin kompleks dalam dunia yang selalu berubah.

Dalam mewujudkan birokrasi berkelas dunia, aparatur negara dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensi. Untuk itu sesuai ketentuan baru, setiap pegawai memiliki hak untuk mengikuti pengembangan

kompetensi minimal 20 jam setahun. Sebuah terobosan yang akan membentuk aparatur yang profesional.

Dalam manajemen baru, pengembangan kompetensi aparatur menjadi titik sentral dalam rangka capacity building aparatur pemerintah. Ke Depan SDM aparatur bukan sekedar menjadi alat untuk mencapai tujuan, melainkan sebagai human capital yang berharga, maka perlu mendapatkan perhatian yang proporsional, terutama dalam peningkatan kualitasnya.

Pengembangan SDM pemerintah paling tidak meliputi dua dimensi, yaitu dimensi teknis dan dimensi budaya. Dimensi teknis mengkaji keahlian yang harus dimiliki aparatur birokrasi untuk menjalankan peranan mereka dengan baik sebagai public of service. Dimensi budaya lebih menjelaskan seperangkat nilai yang harus menjadi pegangan setiap aparatur di dalam menjalankan tugasnya sehingga kemampuan teknisnya dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Untuk meneguhkan fungsi aparatur sebagai perekat bangsa, ada kompetensi baru yang harus dimilikinya yaitu Kompetensi Sosial Kultural. Kompetensi ini merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan. Dengan kata lain akan terjadi profesionalisme aparatur.

Walaupun peraturan yang menonjol terkait pembaharuan manajemen ASN baru UU Nomor 5 tahun 2014 dan PP Nomor 11 tahun 2017, namun harapan untuk mewujudkan ASN yang handal telah ada pola yang jelas. Kalau hal ini terwujud, semoga kelak tidak ada lagi birokrasi keranjang sampah. (Pranyata)



Membangun SMART ASN

Arti kata Smart adalah cerdas atau pintar dan bisa juga berarti tepat. Smart ASN (Aparatur Sipil Negara) berarti ASN yang cerdas atau pintar atau ASN yang tepat. Itulah bentuk harapan yang ideal dalam manajemen ASN di negeri ini. Untuk itu pemerintah memprogramkan untuk mewujudkan SMART ASN di Tahun 2019. Sayangnya gaung pelaksanaan program itu masih lemah. Perlu gerakan yang melibatkan semua elemen birokrasi agar harapan tersebut terwujud.

Secara bertahap pemerintah berusaha meningkatkan kompetensi para aparaturnya. Karena kuatnya arus globalisasi, pemerintah dituntut mewujudkan birokrasi mampu bersaing dengan negara lain. Maka dalam Perpres 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi ditetapkan visi reformasi birokrasi adalah "Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia." Diharapkan visi tersebut akan tercapai pada tahun 2025.

Mewujudkan *World class government* berarti pemerintahan yang memiliki tingkat kinerja unggul secara komparatif di tengah persaingan global. Perlu peran birokrasi dalam melakukan transformasi secara sistematis sektor publik untuk mendukung daya saing nasional. Sebuah lompatan harapan di tengah masih rendahnya kompetensi aparatur. Saat ini masih banyak PNS yang kompetensinya masih di bawah standar, baik kompetensi teknis, kompetensi manajerial maupun kompetensi sosial kultural. Tetapi dengan usaha yang bertahap, ke depan kita berharap ada perubahan yang signifikan atas kompetensi ASN.

Di tingkat lokal, pengembangan kompetensi tersebut bukan menjadi tugas BKPPD (Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah) semata. Tetapi menjadi tugas seluruh aparatur, terutama pejabat struktural di semua tingkatan. Karena pejabat struktural di masing-masing OPD (Organisasi Perangkat Daerah) adalah pihak yang tahu kompetensi bawahannya. Mereka juga tahu persis bagaimana cara pengembangankompetensi bawahannya. Sehingga pejabat struktural merupakan ujung tombak untuk pengembangan aparatur. Untuk mendukung hal tersebut, kurikulum Diklatpim bagi para pejabat struktural pun telah dirubah.

Namun menipkan perubahan pada birokrasi tak semudah membalik telapak tangan. Contohnya Smart ASN, walaupun gagasan ini sudah ada sejak tahun 2015, gaung di tingkat bawah masih lemah. Para birokrat pun banyak yang masih asing. Untuk itu perlu mereview ulang gagasan para pakar dan praktisi di tingkat nasional terkait dengan Smart ASN dalam reformasi birokrasi.

Namun menipkan perubahan pada birokrasi tak semudah membalik telapak tangan. Contohnya Smart ASN, walaupun gagasan ini sudah ada sejak tahun 2015, gaung di tingkat bawah masih lemah. Para birokrat pun banyak yang masih asing. Untuk itu perlu mereview ulang gagasan para pakar dan praktisi di tingkat nasional terkait dengan Smart ASN dalam reformasi birokrasi.

Sesuai paparan DR. Muhamad Taufik, DEA, Sejak 1995 pemerintahan Singapura telah mendorong reformasi yang bertumpu pada perubahan mindset untuk menciptakan pelayanan publik yang berintegritas dan berorientasi kepada masyarakat, (*One Trusted Public Service with Citizens at the Centre*). Perancis sejak 2007 menjalankan reformasi administrasi secara menyeluruh yang disebut *Revision Generale des politiques publiques (RGDP)* dengan tujuan spesifik : meningkatkan kualitas pelayanan publik, efisiensi belanja pemerintah dan modernisasi manajemen kepegawaian. Sedangkan Malaysia juga memiliki program: Malaysia : *National Transformation Program*, visi 2020 *Aspiring to Achieve Developed and High Income Nation*

Status. Berarti Indonesia dapat dibilang terlambat bila dibanding negara lain dalam melakukan perubahan burokrasinya. Ternyata negara lain telah jauh melangkah.

Dalam ketertinggalan itu diharapkan ada suatu semangat untuk mengejar. Maka ada kebijakan strategi pembangunan ASN terkait dengan tantangan masa depan dan tantangan SDM internal. Kalau digambarkan adalah sebagai berikut:



Saat ini pemerintah terus berupaya untuk mencapai kualifikasi Smart ASN untuk meningkatkan daya saing Indonesia yang saat ini berada di posisi 109 negara dari 129 negara yang di survey. "Posisi Indonesia jauh jika dibandingkan dengan Vietnam yang ada di posisi 90. Apalagi jika dibandingkan dengan Malaysia dan Thailand. Ini merupakan pekerjaan rumah kita bersama yang harus segera kita selesaikan".

meningkatkan daya saing Indonesia yang saat ini berada di posisi 109 negara dari 129 negara yang di survey. "Posisi Indonesia jauh jika dibandingkan dengan Vietnam yang ada di posisi 90. Apalagi jika dibandingkan dengan Malaysia dan Thailand. Ini merupakan pekerjaan rumah kita bersama yang harus segera kita selesaikan," jelasnya. Setiawan juga mengungkapkan, "Kualifikasi, kompetensi dan kinerja Smart ASN harus didasarkan pada budaya pelayanan yang baik. Mulai dari penguasaan sosio kultural, bahasa, dan yang terutama adalah penguasaan IT untuk menghadapi kondisi persaingan global," jelasnya.

Untuk mewujudkan SMART ASN di Tahun 2019, Prof. Dr. H. Yuddy Chrisnandi, ME., (menpan.go.id, 9/8/2016) menyampaikan gagasan bahwa sebagai langkah percepatan penataan ASN, implementasi *comprehensive assessment* untuk mengetahui kapasitas dan kompetensi setiap aparatur negara dinilai penting dilakukan.

Percepatan penataan ASN yang didesain pemerintah dilakukan dengan membagi seluruh ASN kedalam 4 kuadran berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja. Kuadran 1, ASN yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai, serta berkinerja baik. ASN dalam kuadran ini perlu dipertahankan dan siap dipromosikan. Kuadran 2, ASN yang kurang kompeten dan kurang memenuhi kualifikasi, tetapi berkinerja baik. ASN dalam kuadran ini akan dilakukan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan latihan. Kuadran 3, ASN yang memiliki kompetensi dan kesesuaian kualifikasi namun tidak mampu menunjukkan kinerja. Langkah yang dilakukan adalah melakukan rotasi atau mutasi, dan ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya. Kuadran 4, ASN yang tidak memiliki kompetensi, tidak sesuai dengan kualifikasi, dan tidak berkinerja. ASN pada kuadran ini dapat dievaluasi untuk dirasionalisasi, (yang kemudian, karena masih kurangnya pegawai banyak pihak menghendaki agar bukan dilakukan rasionalisasi, tetapi ditingkatkan kompetensi dan disiplinnya, pen).

Dalam tulisan tersebut Beliau juga mengajukan gagasan bahwa ada tiga sasaran utama untuk mewujudkan SMART ASN di Tahun 2019, yaitu: Pertama, Perencanaan ASN, dengan membuka formasi/ kualifikasi ASN yang sesuai dengan arah pembangunan nasional serta potensi daerah. Kedua, Pengadaan ASN yang transparan, objektif dan fairness untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat sekaligus menjangkau putra-putri terbaik bangsa. Ketiga, Meningkatkan profesionalisme, yakni meningkatkan kompetensi, kualifikasi dan kinerja sebagaimana yang diamanatkan UU ASN.

Gagasan-gagasan di atas menuntut komitmen dan keterlibatan semua pihak. Perlu keseriusan untuk membangun smart ASN tahun 2019 dan visi Pemerintahan berkelas dunia tahun 2025. Rasanya malu kalau tidak dapat meningkatkan daya saing Indonesia yang saat ini berada di posisi 109 negara dari 129 negara. (Pranyata)

Pendapat lain, Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Dr. Adi Suryanto, Msi mengatakan, dinamika birokrasi dan tuntutan profesionalitas ASN menuntut LAN melakukan reformasi terhadap kurikulum dan metode pembelajaran pendidikan dan pelatihan ASN. "Kita ingin membentuk smart ASN yang memiliki kualifikasi yang profesional untuk mewujudkan pemerintahan berkelas dunia. Jadi berbagai hambatan dan kendala yang dihadapi LAN dalam melakukan perubahan merupakan tantangan yang harus terus kita selesaikan," jelasnya suatu kesempatan membuka Diklat Kepemimpinan di Kampus PPLPN LAN Pejompongan, Jakarta (lan.go.id, 19/7/2016).

Perubahan model diklatpim yang lebih mengarah membentuk pejabat yang mampu melakukan perubahan merupakan langkah yang bagus. Diharapkan pejabat tersebut setelah kembali ke lingkungan kerjanya mampu melakukan perubahan terhadap kinerja organisasinya. Mereka mampu menjadi agen perubahan ASN agar dinamis mengikuti perubahan global.

Pada kesempatan itu juga, Deputy Bidang SDM Aparatur Kementerian PAN & RB Setiawan Wangsaatmaja mengatakan, saat ini pemerintah terus berupaya untuk mencapai kualifikasi Smart ASN untuk

PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

Dalam Perspektif UU Nomor 5 Tahun 2014 dan PP Nomor 11 Tahun 2017

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

Aparatur Pemerintah (civil service) merupakan unsur penting dalam pengelolaan suatu negara. Mereka adalah sumber daya yang akan melaksanakan seluruh kebijakan yang ditetapkan oleh suatu negara.

Tugas pokok Aparatur Pemerintah adalah memberikan pelayanan yang seluas-luasnya kepada masyarakat sehingga masyarakat menjadi sejahtera. Tanpa kehadiran aparatur pemerintah, maka penyelenggaraan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi negara tidak akan tercapai. Disisi lain meskipun negara memiliki aparatur pemerintah, tetapi berkualitas buruk maka negara akan mengalami tata pemerintahan yang buruk pula (bad governance), sehingga akan berujung pada lambatnya pencapaian kesejahteraan masyarakat.

Sesuai UU Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara merupakan Aparatur Pemerintah yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang memiliki peran dan fungsi sangat strategis dalam pencapaian tujuan nasional. Oleh karenanya, untuk mencapai tujuan dimaksud, diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara (Pegawai Negeri Sipil) yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek KKN, mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang ditindaklanjuti dengan terbitnya PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, telah terjadi perubahan paradigma dalam penyelenggaraan Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit jika dibandingkan dengan peraturan terdahulu yang tercantum dalam UU Nomor 8 Tahun 1974 dan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Pengaturan Manajemen PNS bertujuan untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.



Pengaturan Manajemen PNS bertujuan untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

Pengembangan kompetensi menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan jabatan. Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, terdiri atas :

- inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS; dan
- rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dilakukan pada tingkat:

- instansi; dan
- nasional.

Rencana pengembangan kompetensi dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) tahunan Instansi Pemerintah.

Untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi, dilakukan Analisis Kesenjangan Kompetensi dan Analisis Kesenjangan Kinerja.

Analisis Kesenjangan Kompetensi dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki. Sedangkan Analisis Kesenjangan Kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja jabatan yang diduduki.

Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi meliputi :

- jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
- target PNS yang kompetensinya akan dikembangkan;
- jenis dan jalur pengembangan kompetensi;
- penyelenggara pengembangan kompetensi;
- jadwal atau waktu pelaksanaan;
- kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi; dan
- anggaran yang dibutuhkan.

Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dimasukkan ke dalam sistem informasi pengembangan kompetensi LAN dan penyusunan rencana pengembangan kompetensi nasional dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran pemerintahan serta pembangunan.



Konsep Pengembangan SDM Aparatur Berdasarkan UU No. 5/ 2014 dan PP No.11/2017

PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

Pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier ke depan. Pengembangan kompetensi dilakukan pada tingkat :

- a. instansi; dan
- b. nasional.

Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi, dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) wajib:

- menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
- melaksanakan pengembangan kompetensi; dan
- melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.



Penyusunan rencana pengembangan kompetensi ditingkat nasional, meliputi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural. Kompetensi Teknis terdiri atas kompetensi teknis dan kompetensi fungsional.

Penyusunan rencana pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural dilakukan oleh LAN, penyusunan rencana pengembangan kompetensi teknis dilakukan oleh instansi teknis dan penyusunan rencana pengembangan kompetensi fungsional dilakukan oleh instansi pembina Jabatan Fungsional.

Kompetensi Teknis adalah pengetahuan,

keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Sedangkan Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

Pelaksanaan pengembangan kompetensi harus sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Secara umum pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk:

- pendidikan; dan/ atau
- pelatihan

pelatihan nonklasikal dilakukan minimal melalui e-learning, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta. Pengembangan kompetensi melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dilaksanakan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.

Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara :

- mandiri oleh internal Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
- bersama dengan Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; atau
- bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis dilakukan melalui jalur pelatihan. Pelatihan teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier dan dapat dilakukan secara berjenjang. Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan dan pelatihan teknis diselenggarakan oleh lembaga



Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar dan/atau ijin belajar.

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar dan/atau ijin belajar. Pemberian tugas belajar dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier. Sedangkan ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian tugas belajar diatur dengan Peraturan Presiden.

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, minimal melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi dalam bentuk

pelatihan terakreditasi. Sedangkan akreditasi pelatihan teknis dilaksanakan oleh masing-masing instansi teknis dengan mengacu pada pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh LAN.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi fungsional dilakukan melalui jalur pelatihan. Pelatihan fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier. Pengembangan kompetensi fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang JF masing-masing. Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi fungsional ditetapkan oleh instansi pembina JF. Pelatihan fungsional diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi, sedangkan akreditasi pelatihan fungsional dilaksanakan oleh masing-masing instansi pembina JF dengan mengacu pada pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh LAN.



Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Sosial Kultural dilakukan melalui jalur pelatihan. Pelatihan sosial kultural dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier. Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural dilaksanakan untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan.

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Sosial Kultural dilakukan melalui jalur pelatihan. Pelatihan sosial kultural dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier. Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural dilaksanakan untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan.

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Manajerial dilakukan melalui jalur pelatihan. Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Manajerial melalui jalur pelatihan dilakukan melalui pelatihan struktural. Pelatihan struktural terdiri atas:

- kepemimpinan madya;
- kepemimpinan pratama;
- kepemimpinan administrator; dan
- kepemimpinan pengawas.

Pelatihan struktural kepemimpinan madya diselenggarakan oleh LAN. Pelatihan struktural kepemimpinan pratama, kepemimpinan administrator, dan kepemimpinan pengawas diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Pemerintah terakreditasi.

Dalam rangka menyamakan persepsi terhadap tujuan dan sasaran pembangunan nasional dilaksanakan pelatihan di tingkat nasional yang diikuti oleh pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya, dan pejabat pimpinan tinggi pratama, yang dilaksanakan oleh LAN. Pelatihan tersebut dapat diikuti juga oleh pejabat negara, direksi dan komisaris Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah.

EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

LAN bertanggung jawab atas pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi. Evaluasi pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural PNS dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier dan dilakukan oleh LAN. Hasil evaluasi pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural disampaikan kepada Menteri.

Evaluasi pengembangan kompetensi teknis dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi teknis PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier yang dilakukan oleh instansi teknis masing-masing. Hasil evaluasi pengembangan kompetensi teknis disampaikan kepada Menteri melalui LAN.

Evaluasi pengembangan kompetensi fungsional dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi fungsional PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier yang dilakukan oleh instansi pembina JF. Hasil evaluasi pengembangan kompetensi fungsional disampaikan kepada Menteri melalui LAN



Perencanaan Kebutuhan, Penataan Jumlah, Jabatan dan Distribusi ASN.

Oleh : Rina Mediaswati, S.E., M.PA.

Penyusunan Kebutuhan Pegawai

Manajemen ASN menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme 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 dan perlindungan.

Pada tahap manajemen penyusunan kebutuhan pegawai, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS bahwa setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun jumlah dan jenis jabatan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Penyusunan kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 (lima) tahun diatur berdasarkan rencana strategis Instansi Pemerintah. Dalam menyusun kebutuhan ASN, perlu dilakukan perhitungan kebutuhan ASN secara tepat sebagai dasar bagi penyusunan formasi. Perhitungan kebutuhan pegawai merupakan proses perhitungan secara logis dan teratur dari segala variabel yang ditentukan untuk dapat menentukan jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugasnya secara berdayaguna, berhasil guna dan berkelanjutan.

Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS meliputi kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan Administrator, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi. Rincian kebutuhan PNS setiap tahun tersebut disusun berdasarkan :

- a. hasil analisis Jabatan dan hasil analisis beban kerja;
- b. peta Jabatan di masing-masing unit organisasi yang menggambarkan ketersediaan dan jumlah kebutuhan PNS untuk setiap jenjang Jabatan; dan
- c. memperhatikan kondisi geografis daerah, jumlah penduduk, dan rasio alokasi anggaran belanja pegawai.

Beberapa isu dan permasalahan kepegawaian yang timbul khususnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap adalah kekurangan pegawai. Sampai dengan tahun anggaran 2014, formasi CPNS yang diberikan oleh Menpan dan RB kepada Pemerintah Kabupaten Cilacap perbandingannya tidak sesuai dengan PNS yang mengalami mutasi dan pensiun. Ditambah dengan kebijakan moratorium sampai dengan akhir tahun 2016, bahkan Kementerian PAN dan RB merencanakan moratorium sampai dengan tahun 2019.

Hasil penyusunan kebutuhan PNS 5 (lima) tahunan tersebut disampaikan oleh PPK Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN dengan melampirkan dokumen rencana strategis Instansi Pemerintah. Rincian penyusunan kebutuhan PNS setiap tahun untuk penetapan kebutuhan PNS tahun berikutnya disampaikan oleh

PPK Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN paling lambat akhir bulan Maret tahun sebelumnya. Dalam hal terjadi perubahan rencana anggaran tahun berikutnya yang mengakibatkan perubahan dalam perencanaan kebutuhan PNS, penyampaian rincian penyusunan kebutuhan PNS setiap tahun dilakukan paling lambat akhir bulan April tahun sebelumnya. Penyusunan kebutuhan PNS dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi yang bersifat elektronik.

Adapun setelah disusun kebutuhan pegawai ASN, maka tahapan selanjutnya adalah Penetapan Kebutuhan pegawai ASN. Kebutuhan PNS secara nasional ditetapkan oleh Menteri pada setiap tahun, setelah memperhatikan pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan pertimbangan teknis Kepala BKN. Pertimbangan teknis Kepala BKN disampaikan kepada Menteri paling lambat akhir bulan Juli tahun sebelumnya. Berdasarkan pertimbangan teknis Kepala BKN, Menteri menyusun rencana pemenuhan kebutuhan PNS berdasarkan prioritas pembangunan nasional. Rencana pemenuhan kebutuhan PNS disampaikan oleh Menteri kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan untuk dimintakan pendapat paling lambat akhir bulan April untuk rencana pemenuhan kebutuhan PNS tahun berikutnya.

Pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan disampaikan kepada Menteri paling lambat akhir bulan Mei untuk rencana pemenuhan kebutuhan PNS tahun berikutnya. Penetapan kebutuhan PNS pada setiap Instansi Pemerintah setiap tahun ditetapkan oleh Menteri paling lambat akhir bulan Mei tahun berjalan. Penetapan kebutuhan PNS dilakukan berdasarkan usul dari :

- PPK Instansi Pusat; dan
- PPK Instansi Daerah yang dikoordinasikan oleh Gubernur.

Dalam pemberian pertimbangan teknis Kepala BKN dan penetapan kebutuhan PNS oleh Menteri harus memperhatikan:

a. Untuk Instansi Pusat :

1. susunan organisasi dan tata kerja;
2. jenis dan sifat urusan pemerintahan yang menjadi tanggungjawabnya;
3. jumlah dan komposisi PNS yang tersedia untuk setiap jenjang Jabatan;
4. jumlah PNS yang akan memasuki Batas Usia Pensiun;
5. rasio jumlah antara PNS yang menduduki Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan pelaksana, dan JF; dan
6. rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara keseluruhan.

b. Untuk Instansi Daerah provinsi:

1. data kelembagaan;
2. jumlah dan komposisi PNS yang tersedia pada setiap jenjang Jabatan;
3. jumlah PNS yang akan memasuki Batas Usia Pensiun;
4. rasio antara jumlah PNS dengan jumlah kabupaten atau kota yang dikoordinasikan; dan
5. rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara keseluruhan.

c. Untuk Instansi Daerah kabupaten/kota:

1. data kelembagaan;
2. luas wilayah, kondisi geografis, dan potensi daerah untuk dikembangkan;
3. jumlah dan komposisi PNS yang tersedia pada setiap jenjang Jabatan;
4. jumlah PNS yang akan memasuki Batas Usia Pensiun;
5. rasio antara jumlah PNS dengan jumlah penduduk; dan
6. rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara keseluruhan.

Dalam hal kebutuhan PNS yang telah ditetapkan pada Instansi Pemerintah tidak seluruhnya direalisasikan, Menteri dapat mempertimbangkan sebagai tambahan usulan kebutuhan PNS untuk tahun berikutnya.

Seperti yang termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019, telah disusun strategi pembangunan melalui tiga dimensi pembangunan, yaitu :

1. Dimensi Pembangunan Manusia, yang meliputi: pendidikan, kesehatan, perumahan, dan mental/karakter;
2. Dimensi Pembangunan Sektor Unggulan, yang meliputi: kedaulatan pangan, kedaulatan energi dan ketenagalistrikan, kemaritiman dan kelautan, serta pariwisata dan industri;
3. Dimensi Pemerataan dan Kewilayahan, yang meliputi: antar kelompok pendapatan, antar wilayah desa, pinggiran, luar Jawa, dan Kawasan Timur.

Selain dimensi pembangunan pada RPJMN 2015-2019, untuk mewujudkan Nawacita khususnya di sektor pelayanan dasar pendidikan dan kesehatan serta peningkatan ketahanan pangan diperlukan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan jumlah yang tepat di lingkungan Pemerintah Daerah, maka dilakukan penetapan kebutuhan Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara secara nasional di ketiga sektor tersebut. Hal itu tertuang dalam Permenpan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penetapan Kebutuhan dan Pelaksanaan Seleksi Bagi Dokter, Dokter Gigi, Bidan Pegawai Tidak Tetap Kementerian

Kesehatan, Guru Garis Depan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, serta Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian Kementerian Pertanian Menjadi Calon Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Tahun 2016.

Beberapa isu dan permasalahan kepegawaian yang timbul khususnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap adalah kekurangan pegawai. Sampai dengan tahun anggaran 2014, formasi CPNS yang diberikan oleh Menpan dan RB kepada Pemerintah Kabupaten Cilacap perbandingannya tidak sesuai dengan PNS yang mengalami mutasi dan pensiun. Ditambah dengan kebijakan moratorium sampai dengan akhir tahun 2016, bahkan Kementerian PAN dan RB merencanakan moratorium sampai dengan tahun 2019, menyebabkan Pemerintah Kabupaten Cilacap sangat kekurangan pegawai, baik tenaga pendidikan, kesehatan, tenaga teknis dan administrasi, sehingga banyak permintaan tambahan personil dari SKPD. Pada skala nasional, keadaan ini juga dialami oleh daerah lain.

No.	Tahun	Formasi	Pensiun	Minus Growth	Keterangan
1	2010	243	541	(298)	
2	2011	0	577	(577)	Moratorium
3	2012	0	588	(588)	Moratorium
4	2013	40	489	(449)	
5	2014	606	447	+303	
	2014	150			
6	2015	0	363	(363)	Moratorium
7	2016	0	405	(405)	Moratorium
JUMLAH		1.039	3.410	(2.377)	

Dengan adanya moratorium penerimaan CPNS, kebutuhan pegawai pemerintah daerah semakin mendesak. Dampak yang sangat terasa adalah pada kebutuhan tenaga pendidik/guru. Dengan kekurangan tersebut, banyak sekolah mengangkat tenaga honorer dengan SK Komite Sekolah, walaupun ada larangan pengangkatan tenaga honorer, namun apabila tidak mengangkat honorer banyak sekolah tidak punya guru. Kondisi tersebut juga mengakibatkan banyak guru PNS yang mengajar rangkap pada 2 atau 3 sekolah. Keadaan ini diperparah dengan banyak sekolah SD yang hanya mempunyai 2 atau 3 orang guru yang berstatus PNS selebihnya guru honorer.

Menurut data pokok pendidikan (Dapodik) jumlah guru yang ada memang sudah mencukupi, karena pada sistem data tersebut mengakomodasi guru tidak tetap (non PNS). Namun perlu diketahui bahwa perekrutan guru non PNS melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dan mekanisme pengadaannya pun tidak sama dengan pengadaan CPNS, sehingga Pemerintah Kabupaten melalui Pemerintah Pusat perlu mengupayakan tenaga kependidikan yang profesional dan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan guru yang ada.

Dengan adanya moratorium penerimaan CPNS, kebutuhan pegawai pemerintah daerah semakin mendesak. Dampak yang sangat terasa adalah pada kebutuhan tenaga pendidik/guru. Dengan kekurangan tersebut, banyak sekolah mengangkat tenaga honorer dengan SK Komite Sekolah, walaupun ada larangan pengangkatan tenaga honorer, namun apabila tidak mengangkat honorer banyak sekolah tidak punya guru.

Penataan Pegawai ASN

Tahun 2016 yang lalu, muncul isu mengenai penataan pegawai ASN melalui rasionalisasi, yang akhirnya dapat dipahami bahwa rasionalisasi tersebut dilaksanakan secara alami melalui pengurangan pegawai pensiun. Kebijakan mengenai penataan pegawai ini sebenarnya sudah diatur oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Surat Edaran (SE) Nomor: SE/28/M.PAN/10/2004 tanggal 14 Oktober 2004 Tentang Penataan PNS, dan Peraturan Kepala BKN Nomor 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan PNS yang mewajibkan setiap instansi baik pusat maupun daerah untuk melaksanakan penataan PNS setelah dilakukan penyusunan formasi dan perhitungan kebutuhan pegawai.

Penataan PNS adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi menjadi kinerja nyata. Penataan pegawai ASN memiliki tujuan sebagai pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Pusat dan Daerah dalam melakukan penataan Pegawai ASN. Dalam tahap pertama diatur penataan aspek kuantitas pegawai negeri sipil yang ada sehingga diperoleh jumlah pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam pelaksanaan penataan PNS, Instansi Pusat dan Daerah wajib melakukan analisis jabatan yang menghasilkan informasi jabatan meliputi Uraian Jabatan, Syarat Jabatan, Peta Jabatan dan Kekuatan Pegawai. Dalam melaksanakan penataan beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

1. Menghitung kebutuhan pegawai dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Menganalisis kesenjangan antara profil PNS dengan syarat jabatan.
3. Menentukan Kategori Jumlah Pegawai dengan cara membandingkan antara hasil penghitungan kebutuhan pegawai setiap jabatan dengan jumlah pegawai yang ada, berupa kategori jumlah pegawai Kurang (K), Sesuai (S), dan Lebih (L).
4. Melakukan langkah-langkah tindak lanjut.



Setelah ditentukan kategori jumlah pegawai yang ada sesuai dengan ketentuan dalam Perka BKN Nomor 37 Tahun 2011 maka, langkah-langkah tindak lanjutnya adalah sebagai berikut :

Instansi yang termasuk dalam Kategori Jumlah Pegawai Kurang (K)

1. Melakukan distribusi pegawai dari unit organisasi yang kelebihan kepada unit organisasi yang kekurangan.
2. Penarikan PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada instansi lain disesuaikan dengan syarat jabatan.
3. Memberdayakan dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan serta memperkaya tugas pegawai yang ada untuk
4. melaksanakan tugas dan fungsi yang tidak dapat dilaksanakan karena kekurangan pegawai.
5. Menyusun perencanaan pengembangan pegawai.
6. Menyusun perencanaan pegawai untuk 5 (lima) tahun ke depan dengan pendekatan positive growth atau melaksanakan penerimaan pegawai dengan jumlah lebih besar dibandingkan pegawai yang berhenti, dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan keuangan negara.

Instansi yang termasuk dalam Kategori Jumlah Pegawai Sesuai (S)

1. Melakukan distribusi pegawai dari unit organisasi yang kelebihan kepada unit organisasi yang kekurangan.
2. Melakukan pemetaan potensi dalam rangka mengetahui minat dan bakat pegawai.
3. Mengangkat PNS yang menduduki jabatan fungsional umum ke dalam jabatan fungsional tertentu sesuai dengan kebutuhan instansi dan mengidentifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihannya.

4. Menyusun perencanaan pengembangan pegawai.
5. Menyusun perencanaan pegawai untuk 5 (lima) tahun ke depan dengan pendekatan zero growth atau melaksanakan penerimaan pegawai dengan jumlah sama dengan pegawai yang berhenti, dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan keuangan negara.

Instansi yang termasuk dalam Kategori Jumlah Pegawai Lebih (L)

1. Melakukan distribusi pegawai dari unit organisasi yang kelebihan kepada unit organisasi yang kekurangan.
2. Melakukan penilaian kinerja, penegakan disiplin PNS, dan penilaian kompetensi untuk mengetahui PNS yang memiliki kompetensi dan kapabilitas sesuai dengan syarat jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Apabila hasil penilaian tersebut di atas menunjukkan bahwa PNS yang memiliki kompetensi dan kapabilitas sesuai dengan syarat jabatan kurang dari jumlah yang dibutuhkan, maka dilakukan penyusunan peringkat bagi PNS yang belum memiliki kompetensi dan kapabilitas sesuai dengan syarat jabatan.
4. Menyusun perencanaan pegawai untuk 5 (lima) tahun ke depan dengan pendekatan minus growth atau melaksanakan penerimaan pegawai dengan jumlah lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang berhenti berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kemampuan keuangan negara.
5. Melakukan evaluasi dan analisis organisasi yang menyangkut tugas, fungsi, dan struktur organisasi.



PENILAIAN KINERJA, PENGGAJIAN DAN TUNJANGAN

Oleh : Kristi Maryunani, A.KS.

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit yaitu kebijakan dan manajemen SDM Aparatur yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan (ps.1). Dengan demikian kualifikasi, kompetensi dan kinerja merupakan tiga hal yang menjadi starting point dalam manajemen ASN.

Sistem Penilaian Kinerja

Untuk saat ini, penilaian prestasi kerja PNS berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS yang efektif diberlakukan mulai Januari 2014. Sistem penilaian ini diterapkan sebagai pengganti PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang DP3 yang dinilai sudah tidak sesuai dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum dalam pembinaan PNS. Tujuannya adalah untuk menjamin obyektifitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja PNS dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Terdiri dari unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan bobot 60% dan perilaku kerja dengan bobot 40%. Setiap PNS wajib menyusun SKP dengan prinsip kegiatannya harus jelas, dapat diukur, relevan, dapat dicapai dan memiliki target waktu. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai berdasarkan pada tugas, fungsi, wewenang dan tanggungjawab yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.

Walaupun sudah berjalan selama tiga tahun namun sampai sejauh ini implementasi peraturan pemerintah tersebut di lapangan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan. Hal tersebut salah satunya dapat diketahui pada saat verifikasi berkas usulan kenaikan pangkat. Masih sering dijumpai kekeliruan dalam penilaian prestasi kerja, seperti pada saat penyusunan SKP maupun pengukuran capaian SKP oleh pejabat penilai.

Walaupun sudah berjalan selama tiga tahun namun sampai sejauh ini implementasi peraturan pemerintah tersebut di lapangan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan sebagaimana dijelaskan dalam Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011. Hal tersebut salah satunya dapat diketahui pada saat verifikasi berkas usulan kenaikan pangkat. Masih sering dijumpai kekeliruan dalam penilaian prestasi kerja, seperti pada saat penyusunan SKP maupun pengukuran capaian SKP oleh pejabat penilai.

Dalam penyusunan SKP, PNS mencantumkan uraian kegiatan yang target outputnya tidak terukur, atau keliru dalam menentukan target outputnya. Ada pula PNS yang menduduki jabatan struktural masih mencantumkan uraian kegiatan yang merupakan tugas manajerial, seperti mendisposisi surat, mendistribusikan tugas kepada bawahan, melaksanakan tugas lain yang diperintahkan atasan, dan lain sebagainya. Pada pengukuran capaian SKP, pejabat penilai memberikan nilai 100 untuk realisasi kualitas/mutu. Kekeliruan lain yang banyak terjadi adalah adanya kecenderungan dari pejabat penilai untuk memberikan penilaian pada bawahannya selalu ada peningkatan dari tahun ke tahun, meskipun pada kenyataannya ada penurunan prestasi kerja. Atasan langsung sebagai pejabat penilai khawatir jika ada penurunan nilai prestasi kerja maka PNS yang menjadi bawahannya tidak dapat naik pangkat. Padahal untuk naik pangkat syaratnya nilai tiap unsuranya baik, tidak terpengaruh tahun ini nilainya naik atau turun.

Berbagai kekeliruan yang terjadi menunjukkan masih banyaknya PNS yang belum memahami ketentuan-ketentuan dalam penilaian prestasi kerja. Atasan langsung sebagai pejabat penilai masih menggunakan mindset lama sebagaimana pada waktu penilaian menggunakan DP3. Padahal PP Nomor 46 Tahun 2011 dirancang agar pejabat penilai lebih obyektif dalam memberikan penilaian kinerja bawahannya dan penilaian prestasi kerja benar-benar merupakan penilaian terhadap kinerja selama satu tahun, bukan kegiatan formalitas belaka. Selain belum dipahaminya ketentuan penilaian kinerja pegawai, ditemukan adanya ketidaksinkronan antara instrument penilaian prestasi kerja dengan obyek yang dinilai. Hal ini nampak dalam penilaian untuk PNS yang sedang melaksanakan tugas belajar, khususnya unsur perilaku kerja yang meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan dirasa tidak nyambung dengan kondisi PNS tugas belajar. Tentu saja hal tersebut mengurangi semangat obyektifitas, dan akhirnya pembuatan penilaian prestasi kerja PNS tugas belajar juga dirasakan hanya sebagai formalitas saja. Barangkali hal ini didukung oleh persyaratan kenaikan pangkat yang mempersyaratkan untuk dapat naik pangkat PNS memenuhi kriteria "baik" untuk setiap unsur penilaian kinerja. Belum diatur ketentuan yang lebih terukur sebagaimana persyaratan kenaikan pangkat bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu, bahwa kenaikan pangkat didasarkan pada capaian angka kredit. Dalam penyusunan SKP nya pun berpedoman pada peraturan menteri yang mengatur tentang masing-masing jabatan fungsional yang didalamnya memuat jenis kegiatan tugas jabatan beserta capaian angka kreditnya.

Kiranya kondisi tersebut di atas, baik terkait mindset pembuatan penilaian prestasi kerja ataupun dari instrument penilaian itu sendiri, dirasakan perlu untuk menyempurnakan pedoman penilaian prestasi kerja serta pembuatan instrument penilaian prestasi kerja dengan indikator-indikator penilaian yang menghasilkan penilaian yang lebih obyektif sebagaimana penilaian pada jabatan fungsional tertentu (hal ini mengingat juga bahwa PP Nomor 46 tahun 2011 ditetapkan sebelum UU

ASN ditetapkan). Walaupun hal tersebut akan terasa rumit mengingat begitu banyaknya jenis jabatan fungsional umum yang ada, namun di masa datang hal itu menjadi tuntutan menuju aparatur yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai jabatannya.

Saat ini penilaian kinerja juga belum sepenuhnya difungsikan untuk pengembangan karir dan promosi PNS. Demikian pula dengan persyaratan kenaikan pangkat PNS, perlu disesuaikan sebagai implementasi dari sistem merit.

Penggajian dan Tunjangan

Diamanatkan oleh UU ASN pada pasal 79 bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Komponen gaji yang diterima PNS hanya terdiri dari 3 macam yaitu gaji, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan. Gaji adalah kompensasi dasar berupa honorarium sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja. Sedangkan tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing.

Dengan demikian akan ada perubahan sistem penggajian, mengingat yang berlaku saat ini gaji diberikan berdasarkan pangkat dan golongan serta masa kerja. Sesuai amanat UU ASN system penggajian akan didasarkan pada harga dan nilai jabatan. Di satu sisi hal tersebut dapat mengurangi alokasi anggaran belanja pegawai karena sistem tersebut dapat mengurangi anggaran honorarium kegiatan. Namun di sisi lain tidak ada lagi tunjangan jabatan, tunjangan suami/istri, uang makan/lauk pauk dan tunjangan lainnya, yang selama ini diterima oleh PNS. Selain itu, pemberian gaji yang didasarkan pada kinerja berarti tidak memperhitungkan lagi faktor masa kerja yang selama ini sebagai faktor yang diperhitungkan dalam perumusan gaji pokok PNS. Dengan demikian pemerintah diharapkan mampu merumuskan format penggajian yang dapat mengakomodir pemberian berbagai tunjangan tersebut (diluar tunjangan kinerja) dan faktor masa kerja tetap diperhitungkan sehingga PNS tidak akan merasa dirugikan.

Jenis tunjangan yang dikenal dalam UU ASN adalah tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja diberikan berdasarkan penilaian kinerja yang obyektif dan terukur (capaian kinerja). Sedangkan tunjangan kemahalan diberikan sesuai dengan indeks harga yang berlaku di daerah atau wilayah penugasan. Namun kondisi saat ini kedua jenis tunjangan ini hanya dapat diterima oleh PNS pada instansi-intansi tertentu saja disesuaikan dengan kemampuan daerah masing-masing, dalam arti tidak berlaku secara sama untuk seluruh PNS yang ada di Indonesia, didasarkan pada pasal 80 ayat 6 UU ASN . Hal inilah yang kini oleh sebagian besar PNS dirasakan "tidak adil", mengingat ketentuan tentang kepegawaian yang mengikat seluruh PNS adalah sama. Terdapat kesenjangan pendapatan antara PNS yang berada di daerah dengan sumber PAD besar dengan PNS yang bekerja di daerah yang PADnya kecil. Oleh karena itu pemerintah diharapkan dapat menciptakan rumusan penggajian PNS yang mampu meminimalisir kesenjangan tersebut.

Data di e-Simpeg Menentukan Karir Anda

(Silahkan dicek dan dilengkapi)

amanat PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (Pegawai Negeri Sipil) pada pasal 175 menekankan bahwa profil PNS harus dikelola dan dimutakhirkan sesuai dengan perkembangan atau perubahan informasi kepegawaian PNS yang bersangkutan dalam sistem informasi kepegawaian masing-masing Instansi Pemerintah (kabupaten/provinsi/pusat). Selanjutnya profil PNS sebagaimana dimaksud diintegrasikan ke dalam Sistem Informasi ASN secara nasional yang dikelola oleh BKN (Badan Kepegawaian Negara).

Selanjutnya profil dimaksud akan dijadikan basis pengembangan karir. Hanya saja, kalau ada PNS yang tidak memasukan data yang lengkap, akibatnya profil PNS tersebut tidak lengkap. Walaupun PNS itu memiliki kualifikasi, rekam jejak dan kompetensi yang bagus, kalau data tersebut tidak masuk dalam profilnya, maka tidak akan terbaca oleh pengambil kebijakan.

Sebagai gambaran, salah satu unsur profil yang dianggap penting di antaranya kompetensi, karena kompetensi akan menjadi salah satu unsur penilaian dalam pengembangan karir. Misal untuk formasi jabatan non JPT, pada pasal 55 dijelaskan bahwa kompetensi yang menjadi penilaian untuk Jabatan administrator, Jabatan pengawas, dan Jabatan pelaksana meliputi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.

Kompetensi Teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Kompetensi Manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan. Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Agar kompetensi PNS terbaca oleh pengambil kebijakan, maka seluruh data pendidikan formal, pendidikan teknis, pelatihan fungsional, seminar, workshop, data terkait jabatan dan data dukung lainnya harus masuk dalam profil PNS data simpeg (sistem informasi manajemen kepegawaian).

Berdasarkan Pasal 56, bahwa setiap PNS yang memenuhi syarat Jabatan mempunyai kesempatan yang sama untuk diangkat dalam jabatan administrator yang lowong. Dalam mengusulkan pengangkatan PNS dalam jabatan administrator terlebih dahulu mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah. Pertimbangan tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat Jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

Berdasarkan ketentuan pada pasal tersebut, maka data tentang profil pegawai sangat penting. Untuk mengetahui data apa saja yang perlu dimasukan dalam profil, sesuai Pasal 167 Profil PNS sebagaimana dimaksud merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap



Oleh : Pranyata, S.E.

PNS yang terdiri atas: data personal, kualifikasi, rekam jejak Jabatan, kompetensi, riwayat pengembangan kompetensi, riwayat hasil penilaian kinerja dan informasi kepegawaian lainnya.

Sesuai Pasal 169 sampai pasal 171 dijelaskan bahwa Kualifikasi merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Sedangkan rekam jejak Jabatan merupakan informasi mengenai riwayat Jabatan yang pernah diduduki PNS. Dan kompetensi merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

Pada Pasal 172 dijelaskan bahwa riwayat pengembangan kompetensi merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS. Riwayat pengembangan kompetensi antara lain meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, dan/atau magang.

Pasal berikutnya menjelaskan riwayat hasil penilaian kinerja adalah merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Sedangkan Informasi kepegawaian lainnya merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima.

Untuk itu setiap PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap seharusnya meneliti profil dirinya di e-Simpeg milik BKPPD (Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah). Karena e-Simpeg BKPPD sudah berbasis Web, pengecekan dapat dilakukan melalui HP Android. Berikut cara mengecek profil PNS di Simpeg BKPPD.

Buka portal/website BKPPD Kab. Cilacap (<http://bkd.cilacapkab.go.id/>), klik icon Cek Data PNS Pemerintah Kabupaten Cilacap.



Masukan NIP dan Password, centang Kode Keamanan kemudian klik Login.

Halaman Login Kepegawaian

NIP

Klik Kode Keamanan dibawah ini

Saya bukan robot

HCAPTCHA

Privacy - Kebijakan

Password

Login reset



PENGANGKATAN PNS DALAM JABATAN FUNGSIONAL

Melalui Penyesuaian/Inpassing

Oleh : Kasidi, S.Sos., M.M.

Dalam rangka pengembangan karier, profesionalisme dan peningkatan kinerja organisasi, serta guna memenuhi kebutuhan jabatan fungsional Pemerintah akhirnya menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 26 Tahun 2016 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian (Inpassing). Pelaksanaan kebijakan tersebut harus didasarkan pada kebutuhan jabatan fungsional sebagaimana kebutuhan organisasi yang ada dalam e-formasi. Bahwa "Penyesuaian/Inpassing ini mulai berlaku saat tanggal ditetapkan yaitu pada tanggal 7 Desember 2016 sampai dengan Desember 2018."

Kebijakan pemerintah saat ini adalah bagaimana membangun karier bagi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN), salah satunya adalah melalui jabatan fungsional. Kenapa? karena jabatan fungsional itu jabatan yang berbasis keahlian dan ketrampilan tertentu.

Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu.

Pejabat fungsional adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menduduki jabatan fungsional pada instansi Pemerintah.

Pada saat ini jabatan struktural cukup terbatas jumlahnya. Terlebih lagi dengan adanya perampingan organisasi yang terjadi baik di pusat maupun di daerah dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dengan demikian, jabatan fungsional merupakan suatu terobosan dalam pengembangan karier ASN.

Berdasarkan pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2016, penyesuaian/inpassing ini ditujukan bagi empat kelompok jabatan PNS.

Pertama, PNS yang telah dan masih menjalankan tugas pada bidang jabatan fungsional yang akan diduduki berdasarkan keputusan Pejabat yang berwenang.

Kedua, PNS yang masih menjalankan tugas jabatan sesuai dengan formasi jabatan fungsional dan telah mendapat kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi.

Ketiga, Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang memiliki kesesuaian antara jabatan terakhir yang diduduki dengan jabatan fungsional yang akan didudukinya.

Sedangkan **keempat**, inpassing ditujukan bagi PNS yang dibekaskan sementara dari jabatannya, karena dalam jangka waktu 5 tahun sejak diangkat dalam jabatan/

pangkat terakhir tidak dapat memenuhi angka kredit untuk kenaikan jabatan/pangkat setingkat lebih tinggi.

PNS yang akan melaksanakan inpassing untuk kelompok jabatan fungsional ketrampilan, harus berijazah paling rendah SLTA, dengan pangkat paling rendah pengatur muda, golongan IIa, memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas jabatan fungsional yang akan diduduki minimal dua tahun, mengikuti dan lulus uji kompetensi dan prestasi kerja baik dalam setahun terakhir. Selain itu, usia paling tinggi tiga tahun sebelum batas usia pensiun (BUP) bagi jabatan pelaksana, dan dua tahun bagi administrator dan pengawas.

Sedangkan untuk jabatan fungsional keahlian, ijazah paling rendah S-1/D-IV dari pendidikan tinggi yang terakreditasi sesuai persyaratan kualifikasi pendidikan dari jabatan yang akan diduduki. Sedangkan pangkat yang dipersyaratkan, paling rendah Penata muda, golongan IIIa, memiliki pengalaman minimal dua tahun, serta lulus uji kompetensi, serta nilai prestasi kerja minimal baik dalam setahun terakhir.

Untuk inpassing pada kelompok ini, usia paling tinggi tiga tahun sebelum BUP dalam jabatan terakhir bagi pejabat pelaksana, dua tahun untuk administrator dan pengawas, serta satu tahun untuk administrator yang akan menduduki jabatan fungsional ahli madya, dan pejabat pimpinan tinggi.

Bahwa kebijakan ini tidak lepas dari berlakunya Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang berdampak adanya pejabat yang kehilangan jabatan struktural.

Dengan terbitnya PP tersebut, selain harus melakukan penataan struktur organisasi atau kelembagaan, instansi pemerintah melakukan penataan SDM aparatur dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai yang ada sebagaimana diamanatkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga dalam pelaksanaan rekrutmen PNS harus dilaksanakan secara transparan, adil, kompetitif, dan bebas dari KKN. Berawal dari proses rekrutmen yang demikian akan mempermudah setiap instansi pemerintah dalam pengembangan kapasitas terhadap calon ASN yang diperoleh.

Sesuai dengan Pasal (4) Permenpan RB Nomor 26 Tahun 2016, Pemerintah Daerah yang melakukan pengangkatan penyesuaian/inpassing ke dalam jabatan fungsional harus sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dan melaporkan rekapitulasi hasil penyesuaian/inpassing dengan dilampiri surat keputusan pengangkatannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara (BKN).

JENIS CUTI TERBARU BAGI PNS

PP Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS



Oleh : Kristi Maryunani, A.KS.

Setelah lebih dari 40 (empat puluh) tahun pemberian cuti PNS berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti PNS, pada tanggal 7 April 2017 yang lalu peraturan pemerintah tersebut dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Sebagai gantinya, Cuti PNS diatur melalui PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dalam pasal 309 sampai dengan pasal 341. Langkah pemerintah mengubah peraturan pemerintah tentang Cuti PNS tersebut sebetulnya sudah lama ditunggu-tunggu mengingat beberapa ketentuan terkait Cuti PNS pada PP Nomor 24 Tahun 1976 dirasakan sudah tidak sesuai dengan kondisi saat ini.

Jika sebelumnya ada 6 (enam) jenis cuti PNS yaitu cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti bersalin, cuti karena alasan penting dan cuti di luar tanggungan Negara (CLTN), berdasarkan peraturan pemerintah yang baru terdapat 7 (tujuh) jenis cuti PNS yaitu cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting, cuti bersama dan cuti di luar tanggungan Negara (CLTN). Sebetulnya tidak banyak perubahan terkait ketentuan dari masing-masing jenis cuti tersebut, namun sedikit perubahan yang ada ternyata cukup mendasar. Sebagai contoh untuk jenis cuti besar, jika sebelumnya cuti ini baru dapat diambil oleh PNS yang telah memiliki masa kerja 6 tahun, pada ketentuan yang baru cuti besar dapat diambil oleh PNS yang telah bekerja secara terus-menerus selama sekurang-nya 5 (lima) tahun dan juga dapat diambil oleh PNS yang belum memiliki masa kerja selama 5 (lima) tahun jika akan digunakan untuk melaksanakan kepentingan agama (pasal 316).

Sebetulnya tidak banyak perubahan terkait ketentuan dari masing-masing jenis cuti tersebut, namun sedikit perubahan yang ada ternyata cukup mendasar. Sebagai contoh untuk jenis cuti besar, jika sebelumnya cuti ini baru dapat diambil oleh PNS yang telah memiliki masa kerja 6 tahun, pada ketentuan yang baru cuti besar dapat diambil oleh PNS yang telah bekerja secara terus-menerus selama sekurang-nya 5 (lima) tahun dan juga dapat diambil oleh PNS yang belum memiliki masa kerja selama 5 (lima) tahun jika akan digunakan untuk melaksanakan kepentingan agama (pasal 316).

Perubahan lainnya adalah pada cuti bagi PNS wanita untuk kepentingan melaksanakan persalinan anak pertama sampai anak ketiga sejak menjadi PNS. Selain perubahan istilah (dulu cuti bersalin sekarang cuti melahirkan), ketentuan yang baru terkait jangka waktu cuti atau lamanya cuti melahirkan yaitu selama 3 bulan (pasal 325), tanpa menyebutkan waktu pengambilan cuti. Pada aturan yang lama jangka waktu cuti bersalin adalah satu bulan sebelum sampai dengan dua bulan sesudah melahirkan, yang berarti apabila PNS wanita mengajukan cuti mulai dua minggu sebelum persalinan maka

Pelayanan Kepegawaian

ada kemungkinan lamanya cuti bersalin tidak penuh selama 3 (tiga) bulan karena jangka waktu cuti yang tidak diambil secara penuh selama satu bulan sebelum melahirkan akan hangus. Hal lainnya yang cukup menggembirakan bagi PNS wanita adalah untuk kepentingan persalinan anak keempat dan seterusnya. Jika dahulu jenis cuti yang diambil adalah cuti besar atau cuti di luar tanggungan negara (CLTN) yang berakibat PNS wanita tidak menerima penghasilan dan tidak diperhitungkan masa kerjanya, maka kini PNS wanita dapat menggunakan cuti besar untuk kepentingan tersebut.

Untuk jenis cuti karena alasan penting, perubahannya terletak pada lamanya cuti yaitu menjadi paling lama 1 (satu) bulan. Perbedaan lainnya, cuti karena alasan penting ini juga bisa digunakan oleh PNS untuk melaksanakan perkawinan (pasal 328), secara eksplisit tidak disebutkan perkawinan pertama. Dengan demikian bagi PNS yang melaksanakan perkawinannya yang kedua atau ketiga dapat menggunakan jenis cuti karena alasan penting, bukan cuti tahunan seperti pada aturan sebelumnya.

Perubahan lainnya adalah bahwa cuti bersama merupakan salah satu jenis cuti bagi PNS yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden, mengingat sebelumnya cuti bersama tidak termasuk sebagai jenis cuti PNS dan cukup ditetapkan dengan surat keputusan bersama 3 (tiga) menteri yaitu Menteri Agama, Menteri Tenaga Kerja dan Menteri PAN-RB. Pada pasal 333 ayat 2 disebutkan bahwa cuti bersama tidak mengurangi cuti tahunan. Sedangkan pada ayat 3 disebutkan bagi PNS yang karena jabatannya tidak diberikan cuti bersama, hak cuti tahunannya ditambah sesuai dengan jumlah cuti bersama yang tidak diberikan. Hal ini tentu saja menggembirakan buat PNS. Bagaimana tidak, pada tahun-tahun sebelumnya kebijakan tentang cuti bersama selalu mengurangi jatah cuti tahunan PNS yang berjumlah 12 hari kerja, akibatnya hak cuti tahunan PNS menjadi berkurang menjadi antara 6 hingga 8 hari saja. Namun dengan terbitnya PP No.11 Tahun 2017 ini jatah cuti tahunan PNS tetap 12 hari kerja.

Meskipun demikian, untuk pelaksanaan ketentuan terbaru terkait cuti PNS ini, sepertinya kita masih harus menunggu terbitnya pedoman selanjutnya yang akan dituangkan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) tentang Cuti PNS, mengingat masih cukup banyaknya ketentuan lain terkait teknis pemberian cuti bagi PNS yang sebelumnya secara tegas disebutkan dalam PP Nomor 24 Tahun 1976 namun dalam PP No. 11 Tahun 2017 belum dijelaskan. Seperti misalnya tentang jangka waktu pengambilan cuti tahunan, apakah memang tidak dapat dipecah-pecah kurang dari 3 (tiga) hari kerja? Apabila ketentuannya masih sama dengan aturan yang dulu, bahwa pengambilan cuti tahunan minimal selama 3 (tiga) hari kerja, maka apabila PNS memiliki kepentingan pribadi selama 2 (dua) hari dia cukup mengajukan ijin tidak masuk kerja, jatah cuti tahunan masih tetap 12 (dua) belas hari kerja dan masih ditambah cuti bersama. Bagaimana jika PNS kerap kali ijin selama dua hari karena tidak bisa masuk kategori cuti? Hal ini dapat mempertebal image dari sektor swasta maupun masyarakat tentang kedisiplinan PNS yang selama ini sudah sering menjadi sorotan.

Hal lain yang perlu diperjelas adalah tentang pengambilan cuti melahirkan mengingat tidak ada pengaturan secara tegas tentang mulainya cuti. Apakah PNS wanita boleh mengajukan cuti melahirkan dua hari sebelum hari perkiraan lahir dengan harapan agar memiliki waktu cuti yang lebih lama setelah melahirkan? Apakah PNS yang sedang menjalankan cuti besar tetap menerima tunjangan? Apakah setelah PNS menjalani cuti bersama bisa mengajukan cuti tahunan? Apakah ketentuan cuti bersama tahun 2017 yang sudah ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri, sudah dapat diberlakukan mengikuti ketentuan PP No. 11 Tahun 2017 ini? Kita berharap Pemerintah dalam hal ini BKN dapat segera menerbitkan pedoman yang benar-benar proporsional terkait pelaksanaan pemberian cuti PNS, sehingga pedoman tersebut dapat menjamin tercapainya tujuan pemberian cuti PNS dengan tetap menjaga terwujudnya kedisiplinan PNS. Semoga.





Profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian atau keterampilan dari pelakunya. Biasanya sebutan “profesi” selalu dikaitkan dengan pekerjaan atau jabatan yang dipegang oleh seseorang, akan tetapi tidak semua pekerjaan atau jabatan dapat disebut profesi, karena profesi menuntut keahlian para pemangkuhnya. Hal ini mengandung arti bahwa suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh semua orang, akan tetapi memerlukan suatu persiapan melalui pendidikan dan pelatihan yang dikembangkan khusus untuk itu.

PROFESI PENERA

Sebelum berbicara tentang penera kita perlu mengetahui terlebih dahulu tentang metrologi. Kata metrologi mungkin masih asing bagi sebagian orang. Padahal, metrologi sangat penting bagi kegiatan jasa dan perdagangan. Lantas apa sebenarnya arti metrologi?. Metrologi adalah disiplin ilmu yang mempelajari cara-cara pengukuran, kalibrasi dan akurasi di bidang industri, ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun lingkup kewenangan pemerintah kabupaten/kota sebagaimana Undang-undang nomor 23 Tahun 2014 sebatas pelayanan tera/tera ulang beserta pengawasannya. Hal tersebut masuk dalam lingkup metrologi legal.

Pengertian metrology legal lebih sempit dari metrologi secara umum, metrologi legal adalah metrologi yang mengelola satuan ukuran, metode-metode pengukuran dan alat-alat ukur, yang menyangkut persyaratan teknik dan peraturan berdasarkan undang-undang. Tujuannya, untuk melindungi kepentingan umum dalam hal kebenaran pengukuran.

Untuk pelaksanaan metrologi legal membutuhkan personil yang profesional. Personil yang dimaksud adalah fungsional penera, pengamat tera dan atau pengawas kemitrologian. Jabatan fungsional penera adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang untuk melakukan peneraan. Peneraan adalah segala kegiatan yang dilakukan penera, meliputi pengelolaan instalasi uji dan peralatan atau perlengkapan standar tera/tera ulang UTTP, pelaksanaan tera dan tera ulang UTTP, pengujian UTTP, dan pengelolaan cap tanda tera. Tera ulang ialah hal menandai berkala dengan tanda tera sah atau tanda tera batal yang berlaku atau memberikan keterangan-keterangan tertulis yang bertanda tera sah atau tanda tera batal yang berlaku, dilakukan oleh pegawai-pegawai yang berhak melakukannya berdasarkan pengujian yang dijalankan atas alat-alat ukur, takar, timbang dan perlengkapannya yang telah ditera.

PROFESI PENERA

Oleh : Diana Fitriani, S.Si.

Tugas pokok jabatan fungsional penera adalah melakukan peneraan yang meliputi pengelolaan instalasi uji dan peralatan atau perlengkapan standar tera/tera ulang UTTP, pelaksanaan tera dan tera ulang UTTP, pengujian UTTP, dan pengelolaan Cap Tanda Tera.

Profesi

Tugas pokok jabatan fungsional penera adalah melakukan peneraan yang meliputi pengelolaan instalasi uji dan peralatan atau perlengkapan standar tera/tera ulang UTTP, pelaksanaan tera dan tera ulang UTTP, pengujian UTTP, dan pengelolaan Cap Tanda Tera.

Jabatan Fungsional Penera terdiri atas:

a. Penera Ketrampilan

Jabatan fungsional penera ketrampilan adalah jabatan fungsional penera yang mempunyai kualifikasi teknis atau penunjang profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan pengetahuan teknis di bidang peneraan.

b. Penera Keahlian

Jabatan Fungsional penera keahlian adalah jabatan fungsional penera yang mempunyai kualifikasi profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang peneraan.

Seorang penera menjadi pelaksana teknis yang memiliki tanggung-jawab besar dalam bidang tugasnya. Agaknya, bukan menjadi pekerjaan mudah. Banyak hal yang mesti dikreasi sehingga efektivitas kerja dapat lebih terjamin, bila mana kaitannya dengan upaya perlindungan konsumen.

Keberadaan regulasi kemetrolgian tidak hanya pada upaya-upaya penjujuran pelaku usaha; Paling tidak, titik tekannya punya benang merah dengan Undang-undang RI Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen dan Undang-Undang Nomor 25 tentang Pelayanan Publik. Maka, tersirat tugas besar penera ini melakukan perlindungan konsumen dan peran yang sangat besar pada pelayanan publik untuk itu dibutuhkan sikap professional yang baik sebagai seorang penera.

Dalam sejarahnya, kegiatan Metrologi secara resmi sudah dilaksanakan sejak tahun 1923. Adanya kegiatan ini diberlakukannya Ordonansi Tera pada 1923 yang kemudian mengalami beberapa kali perubahan. Terakhir adalah Undang-undang Nomor 2 Tahun 1981 tentang Metrologi Legal. Untuk lebih menjangkau

implementasinya ke semua daerah, terlahirlah UU Nomor 23 Tahun 2014 yang intinya memacu pemerataan tugas pelaksanaan implementasi metrologi legal untuk lebih efektif.

Dalam upaya pengimplementasian regulasi terkait kemetrolgian, seorang penera harus bisa mengemas upaya-upaya agar implementasi kemetrolgian berjalan efektif dengan mengusung visi terwujudnya kemetrolgian yang berorientasi pada tertib ukur (UTTP) serta menjamin kepastian hukum dan kebenaran pengukurannya dalam dunia industri dan perdagangan di dalam dan luar negeri. Penera juga harus meningkatkan profesionalisme jabatannya dengan cara meningkatkan pelayanan tera/tera ulang UTTP dan mendorong partisipasi masyarakat dalam hal mengawasi penggunaan UTTP dalam rangka perlindungan konsumen dan produsen, meningkatkan kemampuan dan kerjasama kemetrolgian dalam menunjang daya saing mutu industri dan perdagangan dalam bidang kebenaran suatu alat ukur; Mengembangkan pengujian barang dalam keadaan terbungkus (BDKT) dalam mendukung persaingan bdkd di pasar dalam dan luar negeri; Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia metrologi dalam hal tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam mendukung peningkatan kinerja pemerintah.

Untuk melaksanakan kewenangan metrologi legal sebagaimana Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, Pemerintah Kabupaten Cilacap harus segera mempersiapkan segala sesuatunya antara lain unit kerja metrology legal. Untuk membentuk unit kerja metrologi legal syaratnya adalah harus mempunyai ruang kantor, ruang pelayanan tera dan tera ulang, ruang penyimpanan standar yang terkondisi, peralatan dan standar ukuran SDM kemetrolgian (1 penera, 1 pengamat tera dan atau pengawas kemetrolgian), SKKPTTU (Surat Kemampuan Pelayan Tera dan Tera Ulang) UTTP dari Menteri, Cap Tanda Tera sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan tersedianya peralatan standar.

Seorang penera menjadi pelaksana teknis yang memiliki tanggung-jawab besar dalam bidang tugasnya. Agaknya, bukan menjadi pekerjaan mudah. Banyak hal yang mesti dikreasi sehingga efektivitas kerja dapat lebih terjamin, bila mana kaitannya dengan upaya perlindungan konsumen.





ada RUMAH ada KOLAM

Pembangunan perikanan, merupakan salah satu unsur penggerak dinamika pembangunan Nasional, pada Sektor ini menerapkan kerangka landasan menuju perikanan yang maju, efisien dan tangguh yang dilandasi oleh transformasi struktural ke arah kesinambungan sektor perikanan dengan sektor industri. Untuk itu pembangunan perikanan mewujudkan keterpaduan antara pendekatan wilayah, pola usaha dan komoditas yang digelar nyata dalam skala agribisnis yang ditopang oleh agroindustri.

Erat kaitannya dengan hal tersebut, peran penyuluhan sangat strategis sesuai dengan fungsinya sebagai penyelenggara pendidikan non formal bagi pelaku utama dan pelaku usaha beserta keluarganya. Strategi pembangunan penyuluhan dalam kemandirian, prakarsa, tanggungjawab dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan perikanan yang terencana dan terstruktur salah satunya adalah terwujudnya Kegiatan Penyuluhan Perikanan di tingkat Wilayah Kerja.

Adalah seorang penyuluh perikanan, Kecon, SST, dengan Jabatan Penyuluh Perikanan Muda yang bertugas di Kecamatan Dayeuhluhur Kabupaten Cilacap yang telah mengenyam pengalaman sebagai penyuluh perikanan selama 25 tahun menyadari bahwa usaha kegiatan budidaya ikan apabila dibiarkan, saat ini dirasa sangat mengkhawatirkan kesinambungannya bahkan kelestariannya.

Hal ini disebabkan karena permasalahan yang ada di wilayah Kecamatan Dayeuhluhur, sebagian besar para pembudidaya ikan belum diusahakan secara profesional untuk kepentingan komersial, masih sebatas sebagai usaha sampingan, penerapan teknologi budidaya ikan masih tradisional. Oleh karena itu perlu peningkatan pendidikan dan keterampilan untuk perubahan sikap guna mewujudkan taraf hidup yang lebih baik.

KECON, S.ST. Penyuluh Perikanan Teladan Tingkat Provinsi Jawa Tengah



Biodata :

Nama : KECON,S.ST
NIP : 19650305 198803 1 016
Tempat dan Tanggal Lahir : Cilacap 5 Maret 1965
Pangkat Golongan : Penata Tk I / III d
Jabatan Penyuluh : Penyuluh Perikanan Muda
Masa Kerja Sbg Penyuluh : 25 Tahun
Pendidikan Terakhir : D IV Perikanan
Alamat : RT. 03/03 Desa Dayeuhluhur
 Kecamatan Dayeuhluhur
 Kabupaten Cilacap

Keluarga:
Isteri : Eti Rohyati, Amd
Anak : 1. Irpan Imam Taufik, S.Farm APT.
 2. Fajar Ilham Fatoni

Langkah awal untuk merubah sikap masyarakat petani ikan tradisional menuju ke petani ikan profesional adalah dengan mengidentifikasi permasalahan secara langsung dan mendalam ke lahan petani pembudidaya ikan sambil uji coba dikolam pribadi. Melalui Metode ini dimaksudkan agar petani pembudidaya ikan dapat mengikuti kegiatan penyuluhan secara teori dan mengetrapkan berbagai metode secara langsung, baik pertemuan perorangan, pertemuan kelompok, pelatihan dan kursus pelatihan lainnya.

Dari hasil pengamatan dan identifikasi masalah pada petani, dapat disimpulkan :

A. Teknis Budidaya Ikan Air Tawar

1. Para pembenih ikan belum mau dan mampu menggunakan induk unggul dan bermutu serta belum mampu mengembangkan dan membudayakan pakan alami.
2. Sedangkan para Pembudidaya ikan belum mau dan mampu menggunakan benih ikan yang unggul dan bermutu demikian juga dalam penggunaan pakan tambahan secara intensif, apalagi dalam pencegahan dan mengendalikan hama penyakit ikan.
3. Mayoritas masyarakat sebagai pembudidaya ikan belum mau dan mampu memanfaatkan lahan kolam untuk usaha perikanan secara komersial.

B. Dari Aspek Sosial :

1. Pembudidaya ikan belum mau dan berminat dalam berkelompok untuk meningkatkan usahanya.
2. Belum semua anggota kelompok mau dan mampu untuk menjalin kerjasama dalam kelompok, dan belum semua anggota kelompok berperanserta aktif dalam bermusyawarah untuk mengemukakan pendapat dan informasi.

C. Dari Aspek Ekonomi dapat dilihat bahwa :

1. Belum semua pembudidaya ikan mau dan mampu untuk bermitra dengan pihak lain.
2. Belum semua pembudidaya ikan punya kemauan dan kemampuan dalam pemupukan modal usaha perikanan.
3. Belum semua pembudidaya ikan / pelaku utama mau dan mampu dalam mengakses informasi pasar.

Dari hasil identifikasi yang dilaksanakan di tingkat pelaku utama dan pelaku usaha perikanan serta kelompok pembudidaya ikan, dengan perlahan tapi mantap, potensi pembudidaya ikan sebanyak 6.664 Rumah Tangga yang berada di daerah pegunungan mulai digarap untuk ditingkatkan kualitas profesionalismenya, mengubah dari pola awal hanya untuk kepentingan mencukupi konsumsi menjadi profesi budidaya ikan. Diakui bahwa konsumsi



Kunjungan ke Poklamsar Garege

ikan masyarakat perkapita pertahun saat ini baru mencapai 20 kg/kapita pertahun, padahal yang seharusnya adalah 30 kg/kapita/tahun. Guna mencukupinya maka dimulailah dengan mengidentifikasi Sumber Daya Alam yang dimiliki.

Kondisi Geografis Wilayah Kecamatan Dayeuhluhur adalah wilayah dataran dan pegunungan yang berbukit-bukit, terdiri dari 14 desa, yang sebagian besar berbatasan langsung dengan Propinsi Jawa Barat, yaitu :

- Sebelah Utara : Kabupaten Kuningan (Jawa Barat)
- Sebelah Selatan : Kota Banjar (Jawa Barat)
- Sebelah Barat : Kabupaten Ciamis (Jawa barat)
- Sebelah Timur : Kecamatan Wanareja

Tofografi lahan termasuk zona bergelombang dan berbukit-bukit, dengan ketinggian/elevasi kemiringan 0° – 15°, ketinggian tempat dari permukaan laut antara 75 – 700 dpl. Iklim didaerah ini Curah hujan dengan intensitas hujan rata-rata 2400 mm/tahun, hari hujan rata-rata 160 hari/tahun, suhu rata-rata 27°C dengan suhu minimum 17°C dan suhu maksimum 30°C. Kondisi tanah dengan Jenis tanah sangat bervariasi dan bermacam-macam, namun pada umumnya jenis tanah yang ada yaitu latosol merah kuning, latosol coklat, podsolik merah kuning latosol dan regosol.

Sedangkan Luas dan Potensi Wilayahnya adalah :

- Sawah : 2.149,39 ha.
- Pekarangan : 949,23 ha.
- Tegalan : 5.629,10 ha.
- Hutan : 5.371,4 ha.
- Perkebunan : 20.968,3 ha.
- Lain-lain : 1.399,796 ha.

Dari luas wilayah tersebut, seluas 106,5 ha adalah lahan kolam ikan, yang tersebar di 14 desa se Kecamatan Dayeuhluhur yang dikelola oleh Sumberdaya Manusia Perikanan yang tergabung dalam Rumah Tangga Perikanan (RTP) sebanyak 6.660 pembudidaya kolam ikan. Guna mengoptimalkan potensi ini, maka kegiatan yang dilaksanakan adalah pendekatan kepada para petani pembudidaya ikan, disinilah memulai kegiatan penyuluhan.

Sistem penyuluhan adalah rangkaian pengembangan kemampuan, pengetahuan, keterampilan pelaku utama dan pelaku usaha. Sedangkan penyuluhan perikanan adalah proses pembelajaran dalam rangka peningkatan kapasitas kemampuan para pelaku utama dan pelaku usaha sektor perikanan untuk mengorganisasikan dirinya sendiri dalam mengembangkan bisnis perikanan untuk



Demo Cara Fermentasi Pakan

meningkatkan pendapatan dan kesejahteraannya dengan tetap memperhatikan kelestarian fungsi lingkungan hidup.

Mengingat kondisi wilayah dan besarnya garapan, maka untuk mengefektifkan dan memudahkan pertemuan dibentuklah kelompok Petani Pembudidaya Ikan sebagai media komunikasi, dengan jumlah seperti tersebut diatas ke dalam Kelompok Usaha Perikanan, dengan hasil Kelompok Pemula sebanyak 19 kelompok dan Madya 3 kelompok.

Melalui kelompok inilah konsultasi dan komunikasi dilaksanakan, baik secara teoritis didalam ruang maupun konsultasi lapangan atau di kolam sebagai pelatihan. Sebab disadari bahwa para petani lebih suka pada meniru yang sudah berhasil dengan melihat dan mempraktekan langsung nyata. Inilah sikap **Kewira Usahaan** yang harus dimiliki oleh setiap penyuluh dalam kegiatan nyata bersama para petani.

Berbagai usaha dan perpaduan antara teori dan praktek dan uji coba teknologi perikanan akhirnya membuahkan hasil Produksi Perikanan Budidaya air tawar yakni mencapai 279.120 kg dan dan Minapadi sebanyak 400 kg.

Melihat hasil produksi ikan tersebut, maka dari Rumah Tangga Perikanan (RTP) inilah muncul kewirausahaan petani, bukan hanya menjadi pembudidaya ikan saja akan tetapi tumbuh menjadi Pengolah Hasil Perikanan misal Pepes dan Pindang yaitu di Desa Panulisan Timur 5 orang, Dayeuhluhur 10 orang dan Desa Hanum 1 orang, sedangkan Pedagang 12 orang tersebar di Panulisan Timur 1 orang, Panulisan 1 orang, Dayeuhluhur 6 orang, Matenggeng 1 dan Desa Hanum 3 orang. Pemasaran hasil produksi ikan air tawar saat ini tidak mengalami hambatan semua terserap pada Rumah makan yang ada di sekitar Wilayah Majenang.

Jerbasuki mawa bea, setiap usaha membutuhkan prasarana pendukung lainnya terutama permodalan, maka menjalin kerjasama dengan Perbankan sangat perlu serta dengan lembaga keuangan terdekat maupun KUD. Demikian juga dalam penyediaan benih ikan yang berkualitas baik produk dalam Kabupaten maupun menjalin kerjasama dengan produsen bibit dari luar Kabupaten Cilacap.

Perubahan sikap dan tingkah laku masyarakat pembudidaya ikan adalah buah kesuksesan kegiatan Penyuluhan, oleh karena itu perlu Persiapan yang matang, yakni :

1. Pendataan Potensi wilayah kerja berupa pendataan Rumah Tangga Perikanan /RTP Pembudidaya ikan
2. Penyusunan Program Penyuluhan Pertanian,



Demo Cara Pembuatan Probiotik



Konsultasi Pembudidaya Ikan

Perikanan dan Kehutanan Balai Penyuluhan Kecamatan Dayeuhluhur

3. Penyusunan Rencana Kerja Penyuluhan Perikanan (RKPP) Wilayah Kerja Kecamatan Dayeuhluhur.
4. Penyusunan Materi Penyuluhan berupa Lembar Persiapan Menyuluh /LPM

Secara sistematis Kegiatan Penyuluhan Perikanan, meliputi:

1. Melakukan kunjungan perorangan maupun pada kelompok pembudidaya ikan dan pengolah hasil perikanan, bertujuan untuk menyampaikan informasi perikanan agar pembudidaya ikan mau melakukan usahanya sesuai dengan anjuran
2. Melaksanakan demonstrasi dan pengkajian teknologi dengan mengaplikasikan langsung, hal ini untuk membuktikan secara nyata bahwa teknologi menguntungkan dan dapat diujicobakan dilapangan dan dapat dianalisa dan dievaluasi hasilnya
3. Bimbingan dan konsultasi dilakukan oleh Penyuluh untuk memecahkan masalah yang mendesak yang perlu segera diatasi oleh pembudidaya ikan. Kegiatan dilakukan di rumah penyuluh, di Balai Penyuluhan dan tempat kegiatan wirausaha penyuluh perikanan dan dilain waktu melihat kegiatan apa yang dilakukan oleh pembudidaya ikan dilahan usahanya
4. Memfasilitasi pola kerja sama antara kelompok pembudidaya ikan dengan pihak lain sebagai pendukung, misalnya dengan penyedia benih unggul dan bermutu, Koperasi Unit Desa maupun Perbankan sebagai penyedia permodalan maupun pemasaran.

Disamping itu Sumber Daya Manusia Perikanan sebagai pelaku utama terus ditingkatkan kemampuannya, antara lain melalui :

1. Peningkatan kapasitas kemampuan pembudidaya ikan dengan melakukan kursus atau bintek perikanan.
2. Melakukan kunjungan pada Balai Benih dan Budidaya Perikanan dan kelompok pembudidaya ikan yang sudah maju sekaligus magang.

Untuk mengetahui keberhasilan kegiatan penyuluhan pada masyarakat pembudidaya ikan, maka kegiatan Evaluasi selalu menyertainya. Evaluasi dilakukan pada pelaksanaan penyuluhan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana respon para pembudidaya ikan terhadap teknologi yang disampaikan dan sejauh mana tingkat efektifitas dan efisiensi metode penyuluhan yang dilakukan.

Tolak Ukur Pencapaian Penyuluhan Perikanan bukan hanya dilihat dari kuantitasnya saja akan tetapi lebih pada

hal-hal yang berdampak positif pada masyarakat, seperti :

- a. Tumbuh dan berkembangnya kelembagaan perikanan dalam mendukung usaha dan kemandirian.
- b. Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pengembangan dan pembangunan wilayah.
- c. Tumbuhnya tokoh-tokoh generasi muda pembaharu bisnis perikanan, sehingga mampu mendorong kerjasama antara pelaku usaha dan utama.
- d. Berkembangnya model-model penyuluhan perikanan.
- e. Mampu menciptakan nilai tambah dalam berusaha bagi pelaku utama dan pelaku usaha.
- f. Berkembangnya kelompok pembudidaya ikan yang tangguh dan mandiri
- g. Tumbuh berkembangnya para Penyuluh Perikanan swadaya di wilayah perdesaan

Kemajuan dalam pembangunan Perikanan diwilayah kerja Dayeuhluhur dengan tewujudnya :

1. Perbaikan dan penambahan infrastruktur perikanan
2. Peningkatan kemampuan SDM perikanan
3. Peningkatan aktifitas kelompok pembudidaya ikan
4. Peningkatan produktifitas perikanan

Kemampuan dan kemajuan yang dicapai tidak lepas dari peran serta, dukungan kerjasama dari segenap komponen masyarakat, baik petani, pengurus pokdakan, Pemerintahan Desa, dan lembaga terkait lainnya. Masih banyak hal yang harus dibenahi, baik SDA, SDM, kondisi kelembagaan perikanan maupun sarana dan prasarana perikanan. Hal ini diupayakan secara berkesinambungan agar mampu mewujudkan tujuan yang hendak dicapai yaitu Pemberdayaan dan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat.

Rangkaian kegiatan pendampingan yang dilakukan Penyuluh Perikanan diwilayah kerja Kecamatan Dayeuhluhur Kabupaten Cilacap, menunjukkan dampak positif, walaupun perubahan yang terjadi masih tergolong belum signifikan. Namun patut dihargai dan disyukuri, sebab untuk mencapainya membutuhkan kerja keras, kesabaran, ketekunan dan pengorbanan dan mampu menghantarkan KECON,S.ST sebagai Juara Propinsi Jawa Tengah dalam Lomba Penyuluh Perikanan Teladan dan maju menjadi Kandidat ke Tingkat Nasional.



1. Di instansi tempat saya bekerja terdapat beberapa orang PNS yang melaksanakan tugas belajar pada universitas yang berbeda. Saat akhir tahun ketika membuat Penilaian Prestasi Kerja (PPK) bagi PNS yang sedang melaksanakan tugas belajar tersebut, saya melihat cara penyusunan SKP mereka berbeda-beda. Yang saya tanyakan, bagaimana sebetulnya format penyusunan SKP bagi PNS yang sedang melaksanakan tugas belajar?

Jawab :

Sesuai dengan PP nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 1 tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan PP No. 46 Tahun 2011 dijelaskan bahwa PNS Tugas Belajar tidak diwajibkan menyusun SKP. Dengan demikian model penyusunan SKP PNS Tugas Belajar sebagaimana yang dijumpai, bukan merupakan ketentuan dari BKN.

2. Bagaimana membuat penilaian unsur prestasi kerja bagi PNS Tugas Belajar jika pada tahun pertama perkuliahan dimulai pada bulan Agustus atau September sehingga pada akhir bulan Desember belum ada penilaian semester I?

Jawab :

Untuk hal yang demikian, unsur nilai prestasi kerja dalam pembuatan PPK PNS dihitung dari penilaian capaian SKP yang disusun pada awal tahun/bulan Januari (sebelum PNS melaksanakan tugas belajar) dan dinilai pada bulan terakhir sebelum PNS tersebut melaksanakan tugas belajar. Pada tahun berikutnya nilai prestasi akademik diambil dari penjumlahan nilai IPK semester genap dan semester ganjil dibagi dua.

3. Saya seorang kasubid pada sebuah instansi. Oleh pimpinan diperintah (secara lisan) untuk melaksanakan tugas-tugas jabatan dari kasubid lain yang mana jabatan tersebut kosong karena pensiun. Apakah saya boleh melakukan penilaian prestasi kerja dari PNS yang menjadi bawahan dari kasubid yang pensiun tersebut?

Jawab :

konsultasi KEPEGAWAIAN

Saudara dapat melakukan penilaian terhadap PNS/staf tersebut sepanjang ada penunjukan/surat perintah sebagai pejabat pelaksana tugas (Plt.)

4. Bagaimana memasukkan nilai prestasi akademik untuk pembuatan Penilaian Prestasi Kerja (PPK) PNS Tugas Belajar, mengingat dari pihak kampus dalam memberikan penilaian dengan interval nilai 0 – 4. Sementara pada pembuatan PPK PNS dari BKN yang digunakan adalah nilai prestasi akademik dengan interval 0-100?

Jawab :

Apabila nilai pada Kartu Hasil Studi (KHS) menggunakan interval 0-4, untuk mengubah/ mengkonversikannya ke dalam nilai dengan interval 0-100 maka sebagai pedoman dapat menggunakan sistem penilaian (Grading System) yang dikeluarkan oleh Universitas Indonesia (terdapat pada Keterangan Salinan Transkrip UI) sebagai berikut :

Penkonversian/pengambilan nilai pada setiap interval diambil nilai yang tertinggi dari interval tersebut. Dalam hal ini cara penghitungannya dapat menggunakan rumus sebagaimana termuat dalam aplikasi Excell yang disusun oleh BKN.

5. Bagaimana penilaian unsur perilaku kerja PNS Tugas Belajar oleh atasan langsung di instansinya selaku pejabat penilai, mengingat selama penilaian PNS berada di kampus?

Jawab :

Nilai perilaku kerja PNS Tugas Belajar disusun oleh atasan langsung pada instansi tempatnya bekerja selaku pejabat penilai, berdasarkan bahan-bahan/catatan perilaku dari kampus PNS tugas Belajar. Oleh karena itu atasan langsung perlu untuk membekali PNS Tugas Belajar dengan buku catatan perilaku untuk diisi secara periodik oleh dosen/pihak kampus.

6. Apabila seorang PNS menjalani cuti sakit selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal 3 Januari sampai dengan 30 Juni, apakah dengan demikian penilaian prestasi kerja dilaksanakan untuk jangka waktu selama 6 bulan juga (Awal Juli sd bulan Desember)?

Jawab :

Penilaian prestasi kerja tetap dilaksanakan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, dari Januari sampai Desember. Hanya saja dalam penyusunan SKP untuk target waktu adalah selama 6 (enam) bulan, dan penghitungan realisasi juga selama 6 bulan.

PERSEPSI

Oleh : Fitri Siswi Prabawati, S.Psi.

Persepsi adalah proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur, dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran keseluruhan yang berarti. Persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses kategorisasi dan interpretasi yang bersifat selektif. Adapun faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah karakteristik orang yang dipersepsi dan faktor situasional (*Philip Kotler, Manajemen Pemasaran, 1993*).

Ada cerita yang mungkin bisa memberikan gambaran tentang persepsi (*Cahyadi Takariawan dalam Kompasiana, Oktober 2011*). Setelah makan malam, seorang ibu dan putrinya bersama-sama mencuci mangkuk dan piring, sedangkan ayah dan putranya menonton TV di ruang tamu. Mendadak, dari arah dapur terdengar suara piring yang pecah, kemudian sunyi senyap. Si putra memandang ke arah ayahnya dan berkata, "Pasti ibu yang memecahkan piring itu."

"Bagaimana kamu tahu?" kata si Ayah.

"Karena tak terdengar suara dia memarahi orang lain," sahut anaknya.

Itulah bentuk persepsi, merupakan suatu proses menginterpretasi atau menafsirkan informasi yang diperoleh melalui system indera manusia. Kadang persepsi itu benar namun kadang juga salah. Persepsi bisa muncul bukan hanya dirumah, tetapi juga ditempat kerja. Persepsi yang muncul ditempat kerja sering membuat manajemen menjadi kompleks.

Terkadang seseorang berfikir bahwa dirinya adalah manusia yang tidak beruntung, karena merasa orang-orang yang berada disekitarnya bernasib sangat baik menurut dia. Sementara ia merasa apa yang terjadi dengan hidupnya adalah hal-hal yang kurang menyenangkan. Perasaan kecewa dan bingung terhadap keadaan seringkali muncul. Keadaan seperti itu terjadi karena biasanya seseorang memandang orang yang lain atau sosok manusia lain selalu lebih beruntung dari pada dirinya.

Pada suatu perusahaan/ sebuah organisasi ada beberapa orang karyawan yang sering merasa beban pekerjaannya begitu berat dibanding karyawan lain sehingga terkadang sering memunculkan kecemburuan dan emosi pada teman kerjanya atau bahkan muncul pikiran negatif pada atasannya. Karyawan tersebut merasa atasannya pilih kasih atau tidak adil dalam pembagian tugas. Hal tersebut adalah hal yang salah yang seharusnya tidak terjadi. Ia merasa telah menjadi karyawan yang baik, selalu mentaati aturan, masuk atau pulang kerja tepat waktu. jarang "*break the rules*" karena ia tipe pribadi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, namun perlakuan atasan terhadap dirinya lain.

Cara pandang/ anggapan yang salah terhadap suatu perlakuan/ keadaan menyebabkan ia berada pada kebingungan situasi..."bagaimana bisa ini menimpa saya, orang yang selalu berusaha mentaati aturan-aturan di tempat kerjanya, sopan dan loyal terhadap atasan dan perusahaannya". Ia menganggap banyaknya tugas-tugas



Bentuk persepsi, merupakan suatu proses menginterpretasi atau menafsirkan informasi yang diperoleh melalui system indera manusia. Kadang persepsi itu benar namun kadang juga salah. Persepsi bisa muncul bukan hanya dirumah, tetapi juga ditempat kerja. Persepsi yang muncul ditempat kerja sering membuat manajemen menjadi kompleks.

yang diberikan oleh atasan adalah semacam hukuman yang tidak pantas ia dapatkan. Ia merasa ada orang lain yang lebih pantas menerima pekerjaan tersebut, yaitu orang lain yang bekerja semau sendiri, suka melanggar aturan. Kenyataannya orang-orang yang seperti itu malah dibebastugaskan.

Pikiran/ persepsi yang seperti itu akan membuat ia menjadi semakin sulit untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Ia seringkali melihat ke atas, sehingga sering merasa hidupnya sangat menyedihkan. Padahal jika ia lebih membuka pandangannya terhadap kehidupan di sekitarnya, banyak manusia yang harus bekerja keras, benar-benar keras karena mereka harus membanting tulang untuk bisa menghidupi anak dan keluarganya. Bekerja tanpa mengenal waktu.

Cara pandang seseorang sangat berpengaruh terhadap hasil interpretasinya terhadap keadaan/ kejadian yang dialami. Jika kita lebih bisa meluaskan pandangan untuk melihat kebawah, maka kita akan bisa menjadi orang yang menghargai diri kita sendiri dengan apa yang ada saat ini. Senantiasa bersyukur dengan apa yang kita bisa lakukan dan miliki saat ini. Kebingungan pada diri kita akan bisa berkurang, walau mungkin tidak sepenuhnya hilang.



Beberapa keluhan muncul dari middle hingga top manager mengenai usaha mereka dalam mengelola bawahan di range usia tertentu. Range usia ini mereka sebut “anak-anak muda”. Beberapa keluhan mereka mengenai karakter anak muda yang mereka maksud, antara lain kurang sopan terhadap senior, egois, sombong, susah diajak berkomunikasi, banyak menuntut, pemalas, serta hasil pekerjaan tidak memuaskan. Namun apakah “anak muda” dimaksud memang memiliki karakter negatif yang tidak menguntungkan organisasi sama sekali? Tentunya hal ini banyak menarik peneliti bidang Sumber Daya Manusia untuk menelisik lebih jauh.

Teori Generasi (Generation Theory)

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan manajemen dan pengembangan Sumber Daya Manusia kerap dilakukan, tujuannya untuk mendapatkan langkah dan metode yang tepat dalam setiap tahap pengelolaan pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi secara efektif. Salah satu variabelnya adalah menganalisis karakter personil dan sumber daya manusia yang ada. Dalam setiap generasi yang lahir di masa yang berbeda, tentu masing-masing punya keunikan tersendiri, dipengaruhi oleh kondisi yang berkembang saat itu.

Don Tapscott dalam bukunya *Grown Up Digital* membagikan demografi penduduk kepada beberapa kelompok berikut :

Ciri-ciri Generasi Y pada setiap tahap kehidupannya akan sangat berbeda. Pada saat muda, Generasi Y ini sangat tergantung pada kerja sama kelompok. Pada saat mereka mulai dewasa mereka akan berubah menjadi orang-orang yang akan lebih bersemangat apabila bekerja secara berkelompok terutama di saat-saat krisis. Pada saat paruh baya, mereka akan semakin energetik, berani mengambil keputusan dan kebanyakan mereka mampu menjadi pemimpin yang kuat. Pada saat mereka tua, mereka akan menjadi sebagai sekelompok orang tua yang mampu memberikan kontribusi dan kritikan kepada masyarakat.

1. **Pre Baby Boom** (lahir pada 1945 dan sebelumnya). Generasi ini berperilaku adaptif. Mereka mudah menerima dan menyesuaikan diri dengan keadaan.
2. **The Baby Boom** (lahir antara 1946 – 1964). Istilah “**baby boom**” digunakan Don Tapscott merujuk pada tingkat kelahiran yang tinggi selepas Perang Dunia Kedua. Kebanyakan bekerja di bidang penyiaran (*broadcasting*).
3. **The Baby Bust** (lahir antara 1965 – 1976) – **Generasi X**. Tahun-tahun ketika generasi ini lahir merupakan awal dari penggunaan PC (personal computer), video games, TV kabel, dan internet. Penyimpanan datanya pun menggunakan floppy disk atau disket.
4. **The Echo of the Baby Boom** (lahir antara 1977 – 1997) – Generasi Y. Dikenal dengan sebutan generasi millennial atau

Mengenal GENERASI Y

milennium. Generasi ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, instant messaging dan media sosial seperti facebook dan twitter. Mereka juga suka main game online.

5. *Generasi Z* (lahir tahun 1995-2010)

Disebut juga iGeneration, generasi net atau generasi internet. Mereka memiliki kesamaan dengan generasi Y. Sejak kecil mereka sudah mengenal teknologi dan akrab dengan gadget canggih yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepribadian mereka.

6. *Generation Alpha (lahir pada 2010) – Generasi A*

Generasi yang lahir sesudah generasi Z, lahir dari generasi X akhir dan Y. Generasi yang sangat terdidik karena masuk sekolah lebih awal dan banyak belajar, rata-rata memiliki orang tua yang kaya dengan sedikit saudara kandung.

Dalam dunia kerja birokrasi dimana sistem rekrutmen dan pemberhentian/pensiunnya ditentukan oleh usia, tahun 2017 ini masih diwarnai dari beberapa lintas generasi. Diantaranya *baby boomers*, Generasi X, Generasi Y (dengan jumlah yang dominan) dan sedikit Generasi Z. Sebagai perbedaan karakter tak ayal sering menimbulkan benturan-benturan dalam penerapan budaya organisasi. Generasi X, Y, dan Z masing-masing mempunyai sifat positif dan negatif. Dengan memahami perbedaan mereka, diharapkan para pemimpin dapat mengerti individu-individu dari tiga generasi ini sesuai dengan ciri khas nya.

Karakter Generasi Y

Mengapa Generasi Y harus mendapat perhatian lebih? Karena mereka memiliki komunitas tinggi dalam pekerjaan yang cukup banyak menyedot perhatian para manager organisasi. Berikut adalah karakteristik dari Generasi Y, Siapa Mereka dan Bagaimana Kepribadiannya dalam kehidupan sehari-hari:

1. *Tech-Savvy* alias Melek Teknologi

Bukan hanya main-main dalam dunia network dan teknologi namun generasi Y memanfaatkan teknologi untuk berkembang dan meraih apa yang dicita-citakan serta menjadikan teknologi sebagai kemudahan dalam bekerja.

2. *Family-Centric* atau Berpusat Pada Keluarga

Generasi Y sangat mengutamakan keluarga. Hal ini dibuktikan dengan konsep "*Family Friendly Policy*" yang kian marak dikampanyekan. Dimana menurut generasi sebelumnya hal ini ditanggapi sebagai kurangnya komitmen dan disiplin bekerja.

3. *Achievement-Oriented* Alias Berambisi pada Prestasi

Generasi Y adalah tipe generasi percaya diri, ambisius dan berorientasi prestasi. Mereka memiliki harapan yang tinggi dalam dunia kerja, mencari tantangan baru dan tidak takut kepada otoritas pertanyaan.

4. *Team-Oriented* alias Sangat Beorientasi pada team kerjasama

Generasi Y menghargai kerja tim dan mencari masukan dan penegasan dari orang lain. Generasi Y adalah tipe setia, berkomitmen dan ingin terlibat dalam sebuah ide dan proyek serta memecahkan masalah.

5. *Attention-Carving* alias Haus Perhatian

Generasi Y haus perhatian dalam bentuk umpan balik dan bimbingan. Mereka menghargai yang ada disekitar mereka dan sering memerlukan pujian dan keyakinan. Generasi Y sering mencari mentor yang dapat membantu membimbing dan mengembangkan karir muda mereka.

6. Peduli Lingkungan Sekitar dan Kesehatan Mereka

Generasi Y adalah tipikal orang yang berjiwa sosial dan peduli dengan lingkungan sekitar. Mendukung *Green Earth* dan *World Peace*. Selain itu mereka termasuk tipe yang memperhatikan kesehatan diri.

Ciri-ciri Generasi Y pada setiap tahap kehidupannya akan sangat berbeda. Pada saat muda, Generasi Y ini sangat tergantung pada kerja sama kelompok. Pada saat mereka mulai dewasa mereka akan berubah menjadi orang-orang yang akan lebih bersemangat apabila bekerja secara berkelompok terutama di saat-saat krisis. Pada saat paruh baya, mereka akan semakin energetik, berani mengambil keputusan dan kebanyakan mereka mampu menjadi pemimpin yang kuat. Pada saat mereka tua, mereka akan menjadi sebagai sekelompok orang tua yang mampu memberikan kontribusi dan kritikan kepada masyarakat.

Masalah dan keuntungan Generasi Y Bagi Organisasi

Lahir ditengah hiruk pikuk perkembangan teknologi mempengaruhi kepekaan Generasi Y terhadap perubahan. Mereka tidak takut perubahan, namun seringnya tak sabar melalui proses menuju perubahan itu. Generasi Y cenderung dikaitkan dengan egosentris, berpusat pada diri sendiri dan senang unjuk diri. Majalah Time menyebut generasi ini sebagai '*me me me generation*'. Selain itu, mereka juga kurang merasa bersyukur, individualisme yang sangat tinggi, dan gampang bosan. Secara politis, Generasi Y juga cenderung tak mau terlalu ambil pusing, meski mereka pada umumnya mempunyai toleransi yang tinggi.

Generasi Y berpikir bahwa bekerja adalah kegiatan untuk dapat menerapkan kreativitasnya, tapi senang mencari lingkungan kerja yang santai. Mereka bekerja tidak terlalu serius, karena bekerja bukan untuk kehidupan atau menghidupi keluarga seperti yang dilakukan generasi sebelumnya.

Suka atau tidak suka, generasi ini kini makin mendominasi dunia kerja dan sangat dibutuhkan organisasi,

Generasi Y berpikir bahwa bekerja adalah kegiatan untuk dapat menerapkan kreativitasnya, tapi senang mencari lingkungan kerja yang santai. Mereka bekerja tidak terlalu serius, karena bekerja bukan untuk kehidupan atau menghidupi keluarga seperti yang dilakukan generasi sebelumnya.

bahkan sering kali menjadi andalan. Dalam lingkup kerja, mereka jelas memiliki karakter yang berbeda dari generasi pendahulu. Untuk itu, mau tidak mau organisasi perlu melakukan penyesuaian agar bisa mengoptimalkan SDM yang kian disesaki oleh Generasi Y ini. Ketika mereka diberi kepercayaan untuk memimpin tim, mereka ingin kelihatan beda. Unikunya, dari segi keuangan, mereka tidak terlalu memperlmasalahkan income bulanan, namun sangat menunggu bonus yang besar di akhir tahun untuk hura-hura atau liburan.

Kekuatan generasi ini adalah daya kreativitasnya yang tinggi. Sayangnya, Generasi Y dianggap tak memiliki komitmen tinggi dan loyalitas. Dalam bekerja, mereka cenderung seperti kutu loncat. Ketika tempat kerja tak lagi menyenangkan atau tak sesuai dengan gaya hidup, mereka tak segan-segan mencari tempat kerja baru atau mengajukan mutasi.

Menerima dan mengelola Generasi Y dalam dunia kerja

Membuat suatu strategi untuk mempertahankan pegawai yang berkinerja tinggi dan bertalenta merupakan suatu sasaran penting bagi manajemen puncak di dalam suatu organisasi. Beberapa organisasi telah berhasil membuat suatu strategi untuk mempertahankan karyawan terbaik mereka yang berasal dari Generasi *Baby Boomers*. Namun untuk mempertahankan karyawan yang datang dari Generasi Y, organisasi tersebut memerlukan suatu pendekatan dan strategi yang sangat berbeda.

Perbedaan karakteristik di antara Generasi Y dengan generasi-generasi sebelumnya cukup besar. Generasi Y menuntut beberapa hal dari organisasi yang akan mereka masuki atau organisasi tempat mereka bekerja. Generasi Y sangat menginginkan organisasi mempunyai sistem yang dapat mengembangkan diri mereka, imbal jasa yang baik dan proses coaching yang jelas. Namun untuk kesuksesan dalam mengelola Generasi Y, sebaiknya organisasi mengenali karakteristik Generasi Y yang mereka miliki sehingga manajemen bisa membuat kebijakan human capital yang lebih sesuai dengan mereka.

Walaupun beberapa organisasi telah berhasil membuat suatu strategi untuk mempertahankan pegawai mereka yang berkinerja tinggi dan bertalenta. Namun untuk mempertahankan pegawai yang datang dari generasi Y, organisasi tersebut memerlukan suatu pendekatan dan strategi yang sangat berbeda. Organisasi perlu mengetahui engagement driver mana yang lebih mengena bagi organisasi Y sehingga mudah bagi organisasi untuk melakukan penyempurnaan terhadap sistem dan prosedur human capital-nya.

Ada beberapa hal yang bisa dilakukan pemimpin untuk mem-fit & match gaya kepemimpinan untuk Generasi Y sehingga mereka lebih bertahan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya :

Pertama, pahami gaya komunikasi Generasi Y. Sesuai dengan namanya, konon ada pendapat yang menyebutkan kenapa disebut Generasi Y, karena generasi ini selalu menanyakan "Why = Kenapa" dalam berkomunikasi. Berkomunikasi dengan generasi Y, pemimpin harus menyampaikan informasi dengan jelas, transparan dan apa

adanya. Generasi Y juga ingin diberikan kesempatan untuk berbicara dan bertanya mengenai semua hal.

Mereka menganggap bahwa semua di organisasi adalah tim sehingga dengan atasan pun mereka menganggap berbicara dengan rekan kerja/teman bukan dengan orang yang posisinya lebih tinggi. Hal ini yang biasanya menjadikan ketidakakraban antara Generasi Y dengan atasannya, karena pemimpin masih menganggap sikap ini tidak sopan.

Kedua, jadilah pemimpin dan rekan kerja sebagai mentor dan teman bagi Generasi Y. Sebagaimana sudah dibahas di awal, Generasi Y terbentuk sebagai hasil pola asuh orang tua yang selalu mendampingi dan mengawasi dalam setiap aktivitasnya. Ketika berada di dunia kerja, maka generasi Y butuh atasan dan rekan kerja yang selalu siap mendampingi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mereka membutuhkan pihak yang berfungsi sebagai pelatih dan mentor untuk terus memelihara kebutuhan pembelajaran dan pertumbuhan. Mereka tertarik untuk terus meningkatkan dan mengembangkan diri mereka sendiri.

Mereka menginginkan otonomi untuk membentuk karier mereka sendiri, dan itu berarti manajemen harus menyediakan alat yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan pribadi dan profesional sehingga mereka memiliki pilihan ke mana mereka ingin berkembang.

Ketiga, berikanlah umpan balik (*feedback*) cepat. Generasi Y mengharapkan umpan balik langsung dan terus-menerus. Katakan kepada mereka bagaimana mereka harus melakukan secara teratur—jangan menunggu sampai waktu pertemuan. Karena peran teknologi dalam kehidupan mereka, mereka menginginkan feedback dilakukan dengan cepat.

Keempat, kendalikan output bukan proses. Berikan Generasi Y tanggung jawab atas pekerjaannya dan berilah kebebasan serta kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan caranya sendiri. Namun demikian pemimpin serta rekan kerja harus selalu siap untuk mendukung proses penyelesaian pekerjaannya.

Kelima, dukungan teknologi. Pemimpin perlu memberikan kesempatan Generasi Y untuk meningkatkan keterampilan teknologi mereka. Jangan membatasi akses ke situs-situs jejaring sosial karena kita berpikir ini adalah 'waktu bersosialisasi atau waktu dari pekerjaan.' Generasi Y seringkali tidak memiliki batas yang tajam antara kerja dan sosial dan sering memadukan pekerjaan menjadi pengalaman sosial mereka dan dengan demikian membantu pertumbuhan organisasi.

Yang perlu dipahami adalah Generasi Y bukanlah virus bagi organisasi, bukan juga penyakit bagi organisasi, tetapi generasi yang muncul sebagai akibat dari sesuatu yang tidak bisa kita hindari sebagaimana generasi-generasi sebelumnya, untuk itu kita juga hendaknya menyikapi dengan bijak sehingga terciptanya hubungan dan budaya kerja yang harmonis.

Referensi : dari berbagai sumber.



39 PERSEN PESERTA UJIAN DINAS TERTUNDA KELULUSANNYA

Semarang - Ujian Dinas sebagai persyaratan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk kenaikan pangkat ke golongan yang lebih tinggi. Sebagaimana definisi Ujian Dinas: Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d dapat dinaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi, disamping harus memenuhi syarat yang ditentukan harus pula lulus ujian Dinas.

Pada tanggal 20 s/d 27 Februari 2017 dilaksanakan ujian dinas Tingkat I dan Tingkat II bertempat di Ruang Laboratorium Komputer Sub Bidang Dokumentasi BKD Provinsi Jawa Tengah, kompleks Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah Jalan Setiabudi Nomor: 201 A Srandol Kulon, Banyumanik Semarang. Hal ini didasari dengan Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 864/014 tanggal 9 Januari 2017 dan Surat Edaran Bupati Cilacap Nomor: 864.1/0097/38 tanggal 13 Januari 2017 tentang Fasilitas ujian dinas bulan Februari 2017.

Ujian Dinas kali ini berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya, untuk mengikuti ujian dinas ada 3 (tiga) Zona. Pada zona pertama dilakukan pemeriksaan terhadap peserta dengan menggunakan metal detektor agar tidak membawa alat-alat yang digunakan untuk mencontek sehingga terwujud hasil nilai yang benar-benar murni. Zona kedua dilakukan pengarahannya bagaimana teknik pengerjaan ujian yang dilakukan dengan sistem Tes Menggunakan Media Komputer (TMMK). Zona ketiga merupakan Laboratorium komputer para peserta mengerjakan soal dengan menggunakan komputer sebagai media yang jurnal nilainya akan diketahui secara langsung di papan skor.

Pengolahan nilai ujian dinas berpedoman pada Surat Edaran bersama Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara dan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor: 12/SE/1981 dan Nomor: 193/Seklan/8/1981 tentang pelaksanaan Ujian Dinas.

Nilai batas lulus bagi peserta ujian dinas:

1. Ujian Dinas Tingkat I nilai tertimbang (NT) minimal 65 dengan ketentuan
 - a. Nilai prestasi (NP) Pancasila dan UUD 1945 serendah-rendahnya 70.



- b. Nilai prestasi (NP) lainnya serendah-rendahnya 40.
2. Ujian Dinas Tingkat II nilai tertimbang (NT) minimal 70 dengan ketentuan
 - a. Nilai prestasi (NP) Pancasila dan UUD 1945 serendah-rendahnya 70.
 - b. Nilai prestasi (NP) lainnya serendah-rendahnya 40.

Pengikut Ujian Dinas bukan saja dari Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah namun diikuti pula dari Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara dengan jumlah peserta 970 orang. Jumlah peserta dari Kabupaten Cilacap sebanyak 28 orang yang terdiri dari:

- Ujian Dinas Tingkat I : 27 orang.
- Ujian Dinas Tingkat II : 1 orang

Ujian dinas Tingkat I dilaksanakan pada tanggal 23 Februari 2017 dan ujian dinas Tingkat II tanggal 27 Februari 2017, dari 27 peserta ujian dinas tingkat I yang dinyatakan lulus tes sebanyak 17 dan ada 10 peserta tidak lulus. Satu-satunya peserta ujian dinas Tingkat II dinyatakan lulus.

Menurut bapak Lilik Priyantoro, S.Sos Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai BKD Provinsi Jawa Tengah mengatakan bahwa bagi peserta yang belum lulus pada bulan Februari ada kesempatan untuk mengikuti yang diperkirakan akan dilaksanakan pada bulan Agustus 2017. (sunarto)



PENINGKATAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN OPERASIONAL PADA DIKLATPIM IV ANGKATAN 94



Cilacap - Sebanyak tiga puluh orang PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap yang menduduki Jabatan Pengawas (Eselon IV) mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Tahun Anggaran 2017. Dibuka oleh Wakil Bupati Cilacap (29/3) di Aula Diklat Praja Kabupaten Cilacap Jalan Jenderal Sudirman Cilacap, pelaksanaan Diklatpim ini akan terselenggara selama 299 jam pelajaran mulai 29 Maret sampai dengan 29 Juli 2017. Penyelenggara Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Kabupaten Cilacap Tahun 2017 adalah BKPPD Kabupaten Cilacap bekerjasama dengan Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah.

Dalam sistem manajemen kepegawaian, pejabat pengawas (eselon IV) memainkan peranan yang sangat menentukan dalam membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan-kegiatan instansi dan memimpin bawahan dan seluruh stakeholder strategis untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut secara efektif dan efisien. Tugas ini menuntutnya memiliki kompetensi kepemimpinan operasional, yaitu kemampuan dalam membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan-kegiatan instansi dan kemampuan mempengaruhi serta memobilisasi bawahan dan stakeholder strategisnya dalam melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan.

Sejak awal 2014, sistem penyelenggaraan Diklat mulai menggunakan kurikulum baru. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10, 11, 12, dan 13 tahun 2013 yang dirubah dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 17, 18, 19, dan 20 tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I, II, III, dan IV mengharapkan agar penyelenggaraan pendidikan

dan pelatihan lebih berkualitas, efisien, dan efektif serta mampu membentuk sosok pemimpin birokrasi yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Selain itu, diklat kepemimpinan ini diharapkan dapat menghasilkan alumni yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga mampu menunjukkan kinerjanya dalam memimpin perubahan.

Untuk mencapai kompetensi kepemimpinan operasional struktur kurikulum Diklat Kepemimpinan Tingkat IV disusun menjadi lima tahap pembelajaran yaitu: 1) Tahap Diagnosa Kebutuhan Perubahan Organisasi; 2) Tahap Taking Ownership; 3) Tahap Merancang Perubahan dan Membangun Tim; 4) Tahap Laboratorium Kepemimpinan; dan 5) Tahap Evaluasi.

Jika sebelumnya keluaran peserta diklat hanya menghasilkan sebuah dokumen kertas kerja, maka dalam diklat pola baru ini, peserta diklat diminta mampu membuat suatu perubahan nyata. Perubahan tersebut bersifat adaptive, meski proses yang dilakukan sifatnya technical. Perubahan yang sifatnya teknis melibatkan orang untuk menyelesaikan masalah yang telah mereka ketahui jawabannya. Sedangkan perubahan adaptive adalah perubahan yang lebih dari sekedar perilaku rutinitas yang melibatkan perubahan cara berpikir.

Dalam penyelenggaraanya, peserta dituntut untuk mampu secara aktif dalam mengikuti setiap tahap pembelajaran. Misal pemberian materi melalui ceramah oleh Widya Iswara, peserta harus terlibat dalam diskusi dan tanya jawab, sesekali melakukan paparan atau presentasi terhadap tugas yang diberikan. Selama on campus, peserta diasramakan untuk meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan sekaligus menyegarkan kembali ingatan tentang aturan dan tata upacara/apel dinas yang diberikan oleh Bimbingan dan Pengasuh. Semua kegiatan tak lepas dari koordinasi dan kolaborasi antar peserta.

Diklatpim pola baru ini mewajibkan peserta untuk merancang suatu proyek perubahan yang sesuai dengan Tugas dan Fungsi di OPD masing-masing untuk kemudian dapat diimplementasikan sebagai suatu inovasi. Seiring tuntutan peningkatan pelayanan publik, pegawai Aparatur Sipil Negara difungsikan sebagai agent of change menuju ASN Values 2019-2024 yang beretika, bekerja tuntas, berinovasi, berkeputusan tegas, berkolaborasi dan berpikir strategis. Walaupun harus meninggalkan pekerjaan di kantor, diharapkan selepas ini, peserta mampu untuk membawa perubahan menuju arah yang lebih baik di lingkungan OPD masing-masing. (Rina)



PENSIUN SEJAHTERA BUKAN IMPIAN



Cilacap - Pembekalan PNS menjelang pensiun bagi para PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap yang telah memasuki masa pensiun selama Triwulan Pertama telah berlangsung selama IV angkatan, setiap angkatan diikuti 60 orang. Pembekalan PNS menjelang pensiun diselenggarakan selama 2 (dua) hari bertempat di Hotel Berbintang. Disetiap angkatan peserta didominasi oleh jajaran pendidikan atau guru, baik guru SD maupun guru SMP, maka wajarlah kalau kita kekurangan guru khususnya guru kelas, sebab setiap tahunnya dan tahun 2017 ini PNS yang purna tugas sebanyak 330 orang.

Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap Drs. HEROE HARJANTO, MM dalam sambutan pengarahannya pada setiap pembekalan, mengatakan bahwa sudah menjadi kodrat alami bahwa dalam perjalanan karir PNS pasti akan menjumpai Fase/tahapan Pensiun. Pemikiran yang perlu dikembangkan dalam Fase ini adalah mengibaratkan hidup ini sebagai sebuah perjalanan, maka pensiun adalah titik berhenti sejenak dari hiruk pikuk tugas dinas pekerjaan sehari-hari di kantor, untuk kemudian merencanakan dan menata kembali perjalanan hidup kita menuju tujuan yang lebih bernilai hakiki.

Purna tugas bukan merupakan akhir dari segala aktivitas, tetapi justru merupakan titik balik bagi kita untuk dapat meraih kesuksesan dan kebahagiaan bersama keluarga tercinta. Purna tugas jangan sampai memunculkan post power syndrome, keadaan itu justru akan berdampak buruk bagi diri sendiri, keluarga, juga lingkungan masyarakat disekitarnya.

Dalam Pembekalan selama 2 (dua) hari para peserta mendapatkan banyak informasi, pengetahuan dan wawasan secara lengkap untuk manajemen pada masa purna tugas dengan baik agar sukses dan bahagia di masa depan.

Materi pembekalan seoptimal mungkin mendekati pada kebutuhan mendatang, seperti bagaimana kita harus merawat jasmani dan rohani agar tetap bugar, sehat dan selalu berpikir positif. Untuk menjaga hidup tetap sehat disampaikan materi tentang Merawat Kesehatan Jasmani dimasa umur lanjut usia. Kemudian yang berhubungan dengan bagaimana cara ingin berwirausaha secara ringan dan menghasilkan, telah disampaikan materi tentang berbagai informasi dan pengetahuan kewirausahaan. Berbagai narasumber diambilkan dari Dinas Pertanian, Dinas Perdagangan Koperasi UMKM, dan untuk memotivasi usaha dihadirkan pula seorang pensiunan PNS yang telah sukses sebagai pengusaha. Kesemuanya menjadi bekal untuk merencanakan aktivitas setelah memasuki masa purna tugas nanti.

BKPPD Kabupaten Cilacap dan Kantor Regional I BKN Yogyakarta telah komitmen, bahwa dalam proses penyelesaian pensiun PNS dengan sistem Last Paper dan diusahakan paling lambat dalam waktu 1,5 – 2 bulan sebelum TMT Pensiun, SK pensiun sudah sampai kepada yang berhak menerima, sehingga hak-hak kepegawaian tidak mengalami keterlambatan.(Mul)



RAKOR REKONSILIASI DATA SIMPEG ONLINE

Cilacap - Terbitnya Surat Edaran Bupati Cilacap No. 800/ 0258 /38 tanggal 20 Januari 2017 perihal Penggunaan dan Permintaan Petugas Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Online yang mengharuskan OPD/Unit Kerja untuk menggunakan aplikasi e-Simpeg dalam memproses layanan kepegawaian, memberikan signal positif kepada BKPPD selaku *leading sector* di bidang pelayanan kepegawaian untuk dapat mengoptimalkan pelayanan kepegawaian berbasis online.

Hal ini ditindaklanjuti dengan diadakannya Rakor Rekonsiliasi Data Simpeg Online Tahun 2017 yang bertempat di Aula BKPPD Kabupaten Cilacap. Tujuan kegiatan ini adalah untuk mendapatkan data PNS yang akurat, sehingga kualitas layanan kepegawaian semakin meningkat.

Selain itu diharapkan petugas pengelola kepegawaian sudah mahir dalam menjalankan e-simpeg karena nantinya aplikasi e-simpeg tersebut digunakan sebagai alat bantu untuk mengupdate dan memproses layanan kepegawaian di masing-masing OPD/unit kerja.

Apabila data kepegawaian akurat akan mempermudah petugas pengelola kepegawaian dalam mengontrol, memproses dan merekap data pegawai di setiap OPD/unit kerja.

Rakor Rekonsiliasi Data Simpeg Online Tahun 2017 ini diselenggarakan oleh BKPPD kabupaten cilacap dan terbagi menjadi empat angkatan, Angkatan I diadakan pada hari Selasa 7 Maret 2017, angkatan II pada hari Kamis 23 Maret 2017, Angkatan III pada hari Kamis 6 April 2017, angkatan IV pada hari Selasa 18 April 2017.

Pesertanya adalah semua petugas aplikasi



kepegawaian (e-simpeg) di semua OPD dan SMP Negeri yang berjumlah 103 (seratus tiga) peserta.

Kegiatan ini dibuka oleh Kepala BKPPD Kab. Cilacap Drs. Heroe Harjanto, MM. Dalam penyampaian materi pertamanya beliau mengambil tema “Pentingnya Data yang Akurat Dalam Peningkatan Layanan Kepegawaian Berbasis Online” dan “Smart ASN”.

Hasil dari pelaksanaan rakor rekonsiliasi data kepegawaian adalah masih banyaknya petugas pengelola kepegawaian yang belum menggunakan e-simpeg dalam mengusulkan dan memproses pelayanan kepegawaian dan masih ditemukan perbedaan data simpeg dengan data riilnya.

Tentu perbedaan data ini harus ditemukan permasalahannya terlebih dahulu sehingga data pada aplikasi eSimpegnya bisa langsung dimutakhirkan. BKPPD Kabupaten Cilacap dengan dibantu oleh petugas kepegawaian dari masing masing OPD/unit kerja berusaha untuk lebih mengoptimalkan aplikasi e-simpeg dalam memproses usulan layanan kepegawaian.(Ardi)

Membuat Quisioner

MONITORING DAN EVALUASI ONLINE MENGGUNAKAN GOOGLE FORM

Oleh : Irpan Setiawan, S.Kom.

Setiap Tahun Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap selalu melaksanakan kegiatan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Bidang Kepegawaian. Kegiatan Monev ini dimaksudkan untuk menjaga agar kebijakan yang sedang diimplementasikan oleh Pemkab Cilacap sesuai dengan tujuan dan sasaran, untuk mengetahui seberapa jauh suatu kebijakan mencapai tujuan serta untuk mendapatkan masukan (*input*) dari OPD/Unit Kerja tentang suatu kebijakan yang akan dilaksanakan kedepan.

Data dan Informasi Monev.

Untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat, kegiatan Monev biasanya diawali dengan pembuatan quisioner/daftar pertanyaan yang harus diisi oleh OPD/Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Quisioner dibagikan, diisi dan dikumpulkan kembali ke BKPPD Kabupaten Cilacap. Caranya masih konvensional/manual.

Google Form adalah salah satu aplikasi dari akun Google yang bersifat umum, dapat diakses secara gratis jika memiliki akun Google. Dengan Google Forms, pengguna dapat membuat suatu form yang dapat ditemukan oleh semua orang di penjuru dunia. Untuk mengisi Form yang telah dibuat pada Google Form, responden tidak perlu memiliki akun Google sehingga dapat dikatakan Form tersebut bersifat umum. Pembuatan Google Form dapat dilakukan melalui laptop, komputer, dan bahkan smartphone.

Biasanya proses ini akan memakan waktu yang cukup lama.

Ketika quisioner telah terkumpul, baru kemudian data akan dievaluasi. Proses evaluasi lumayan memakan waktu yang cukup lama pula, karena masing-masing jenis data harus dipilah-pilah terlebih dahulu.

Andai saja proses pengumpulan dan evaluasi data ini bisa dilakukan secara online, tentu data akan semakin cepat terkumpul. Proses evaluasinya pun mudah karena jenis data sudah terpisah-pisah dengan sendirinya.

Ya.. kali ini kita akan membahas lagi salah satu fitur dari Google yang bisa dimanfaatkan untuk membantu meningkatkan kinerja pemerintah yaitu Google Form.

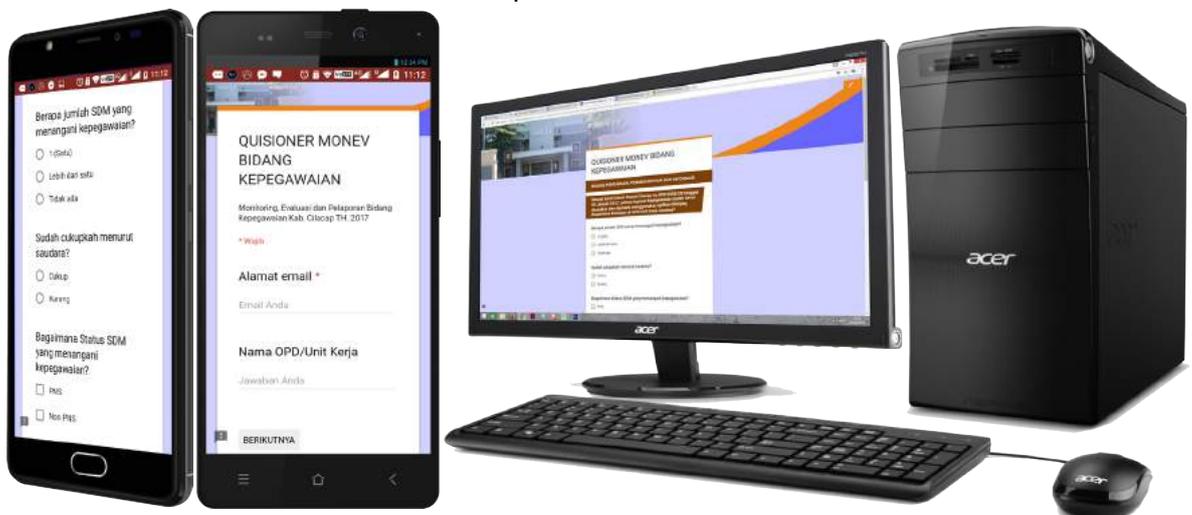
Google Form

Adalah salah satu aplikasi dari akun Google yang bersifat umum, dapat diakses secara gratis jika memiliki akun Google. Dengan Google Forms, pengguna dapat membuat suatu form yang dapat ditemukan oleh semua orang di penjuru dunia. Untuk mengisi Form yang telah dibuat pada Google Form, responden tidak perlu memiliki akun Google sehingga dapat dikatakan Form tersebut bersifat umum. Pembuatan Google Form dapat dilakukan melalui laptop, komputer, dan bahkan smartphone.

Google Forms dapat membuat dan mengirim survei melalui email atau dengan mengunggahnya secara online menggunakan Google Drive. Namun, Google Forms tidak menyediakan sarana untuk mengunggah pertanyaan ke dalam Facebook atau web lainnya, melainkan yang dapat di unggah adalah survei yang sudah berupa link dan hal tersebut dapat langsung dilakukan dari halaman form . Google Forms hanya memiliki satu versi layanan, yaitu layanan gratis dengan pengajuan pertanyaan tak terbatas, namun dengan fitur yang terbatas.

Fitur

Google Form tersinkronisasi dengan Google Docs. Terdapat 5 pilihan dokumen dalam Google Docs yang



dapat dibuat, yaitu dokumen teks seperti Microsoft Word, dokumen persentasi seperti Microsoft Powerpoint, dokumen spreadsheet seperti Microsoft Excel, membuat gambar seperti menggunakan Paint, Photoshop, CorelDraw dan sebagainya, dan yang terakhir membuat form kuesioner online dalam pilihan form. Namun dari kelima file tersebut, Google Form hanya akan tersinkronisasi dengan dokumen spreadsheet seperti Microsoft Excel.

Google Forms menyediakan sembilan tipe pertanyaan, seperti pilihan berganda, teks, checkbox, dan lain-lain. Google Forms juga menyediakan contoh-contoh pertanyaan yang dapat digunakan bila mengalami kebingungan pertanyaan apa yang ingin diajukan. Namun, Google Forms tidak menyediakan fitur untuk membuat atau mengunggah contoh pertanyaan yang ingin dibuat sendiri.

Hasil Survei

Google Forms memberikan hasil survei dengan menggunakan aplikasi Documents atau Google Drive, dan hasil tersebut dapat berupa grafik batang yang sederhana, grafik lingkaran, atau tampilan teks. Selain itu, pengguna juga tidak dapat memilih bentuk hasil survei, melainkan Google Forms akan otomatis mengeluarkan hasil survei dengan berbentuk Google Spreadsheet.

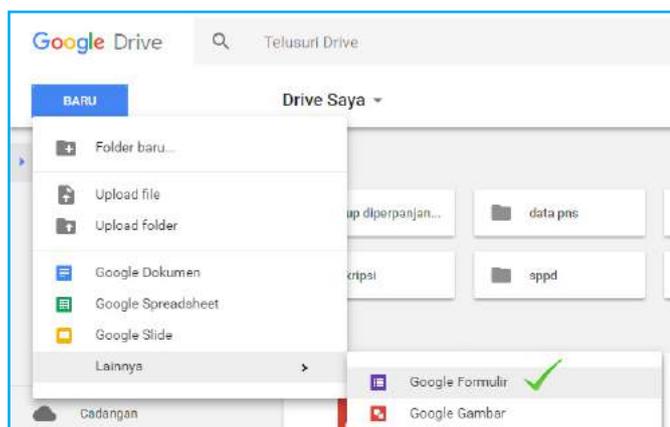
Layanan Pengguna

Google Forms memiliki Help Center yang berisi panduan dan bantuan bagi Anda dalam membuat form survei. Bantuan berupa panduan kalimat yang telah dirancang sedemikian rupa oleh Google Forms agar pengguna dapat menemukan jawaban dari segala kesulitan yang dialami saat membuat form.

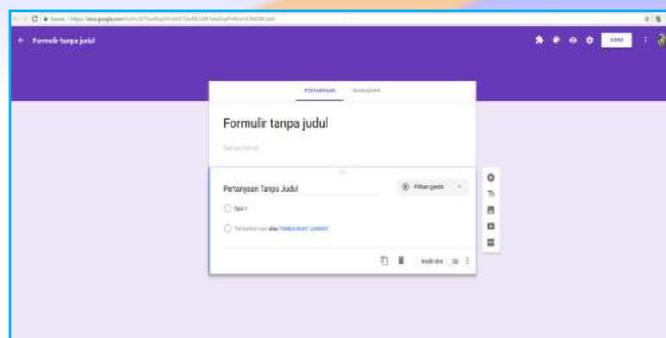
Tentunya kita sudah tahu bahwa Google Docs sudah diintegrasikan dengan Google Drive, membuat semua aktivitas penyimpanan dan pengeditan file bisa dilakukan dalam 1 layanan yang disediakan oleh Google. Google Drive memiliki banyak sekali fitur dan layanan mulai dari pembuatan dokumen dalam berbagai format seperti word dan excel, menyediakan penyimpanan cloud sebesar 15GB, sampai fitur untuk membuat form secara online.

Google Form adalah bagian dari Google Drive, untuk membuatnya maka kita harus memiliki akun gmail. Silahkan registrasi terlebih dahulu jika belum memiliki akun Google. Jika akun Google telah siap, yuk.. kita mulai langkah-langkah membuat quisioner online menggunakan Google Form.

1. Login dahulu ke Google:
2. Setelah masuk Google Drive, silahkan fokus pada pojok kanan atas tempat baris menu berada kemudian klik pada tombol New > More > Google Forms.



3. Kemudian masuk pada tampilan default Google Form yang form maupun judulnya masih serba untitled (tanpa judul), seperti pada gambar dibawah ini:



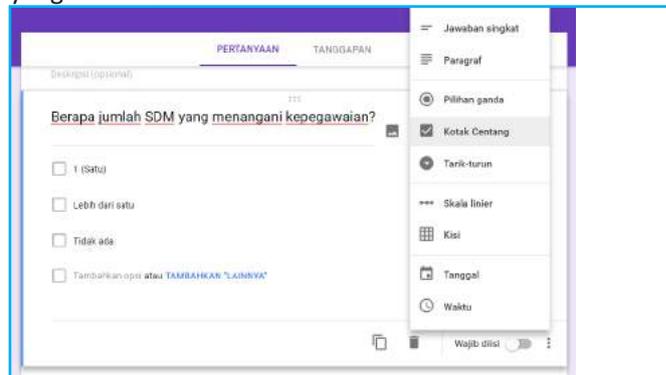
4. Ganti Formulir tanpa Judul menjadi QUISIONER MONEV BIDANG KEPEGAWAIAN. Untuk Deskripsi (optional) tulis Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Bidang Kepegawaian Kab. Cilacap TH. 2017.



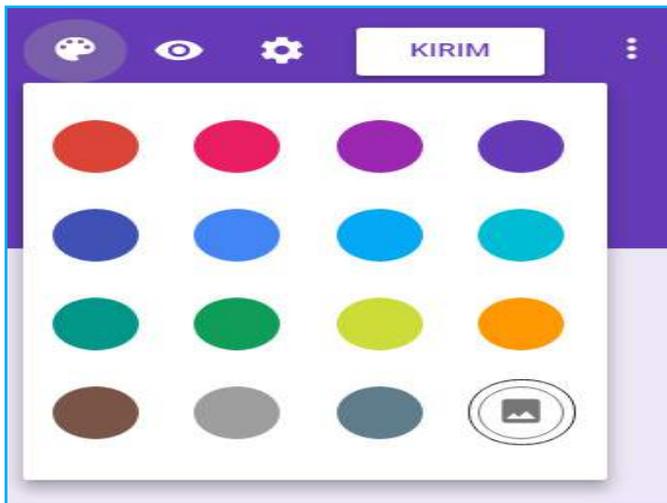
5. Klik pada Add Item yang berada di samping untuk menambah form baru, pilihan jenis form sesuai keinginan.



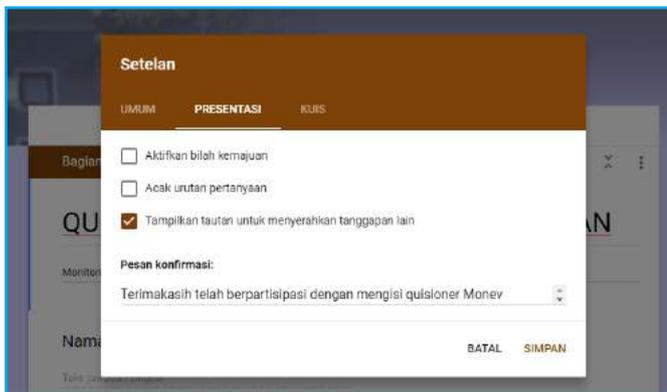
6. Sebagai contoh akan membuat pertanyaan dengan bentuk data kotak centang atau pilihan ganda, jadi input data hanya dilakukan dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia.



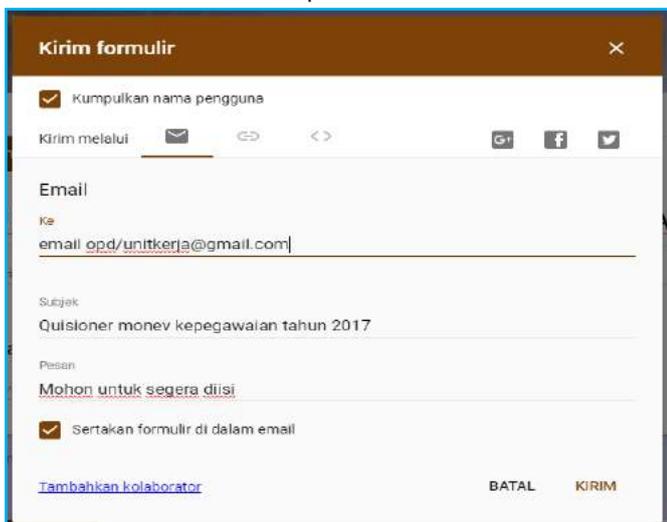
7. Untuk mengganti warna atau gambar pada header, klik icon colour pallet di pojok kanan atas, pilih warna atau gambar sesuai keinginan.



8. Bagian Pesan Konfirmasi adalah halaman yang muncul setelah form nanti disubmit/dikirim oleh pengisi form. Untuk contoh kali ini ketikkan "Terimakasih telah berpartisipasi dengan mengisi quisioner Money Kepegawaian Tahun 2017" kemudian klik simpan .

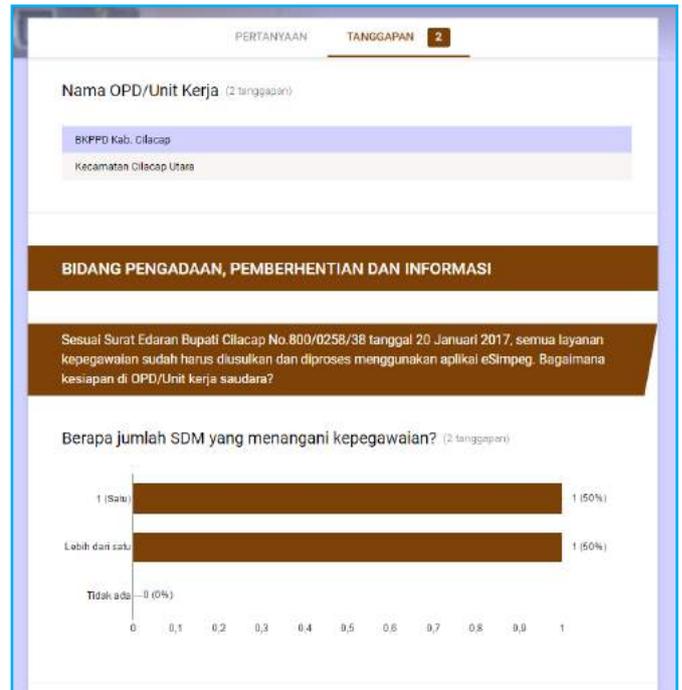


9. Setelah selesai membuat formulir Quisioner Money, kemudian kirim/share/ bagikan tautan formulir ke OPD/ Unit kerja melalui email, facebook, Google+, Twitter, atau website BKPPD Kab. Cilacap.



10. OPD/Unit Kerja sudah bisa membuka Form Quisioner Money menggunakan tautan yang sudah dibagikan melalui email, sosial media ataupun dari Website BKD Kab. Cilacap. Isi quisioner tersebut secara online kemudian tekan tombol submit/kirim.

11. Semua data yang masuk kedalam form (telah disubmit/kirim) akan masuk dalam dokumen spreadsheet yang ada di google drive. Data bisa dilihat dengan mengklik Responses/Tanggapan.



12. Data bisa di download menggunakan format csv



13. Format data csv setelah dibuka menggunakan Ms. Excell.

Id	Nama pengguna	Nama OPD/Unit Kerja	berapa jumlah SDM yang menangani kepegawaian?										
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

Mudah bukan..??

Berkreasilah sesuai keinginan, Google Form bisa dimanfaatkan untuk kegiatan mengumpulkan data (survey) di OPD/Unit Kerja secara mudah, cepat dan gratis..

Selamat mencoba...



Pelayanan Kesehatan Ibu Hamil UNTUK MEWUJUDKAN KELUARGA SEHAT

Oleh : Sri Mulyati, SKM.

Pengertian Keluarga Sehat

Keluarga adalah suatu kelompok atau sekumpulan orang yang hidup secara bersama serta mempunyai ikatan darah atau perkawinan sehingga menjadi suatu unit terkecil yang ada di dalam masyarakat. Sedangkan Keluarga Sehat adalah suatu kondisi atau keadaan sejahtera baik secara fisik, mental, dan sosial yang kemudian memungkinkan terciptanya keluarga utuh agar bisa hidup normal secara sosial maupun ekonomi. Didalam keluarga nantinya akan terjalin hubungan yang bersifat multifungsional yang didalamnya akan terdapat banyak interaksi. Interaksi tersebut adalah hubungan antara suami dan istri, orangtua dan anak, serta adik dan kakak.

Ada 12 indikator keluarga sehat diantaranya adalah : (1) Ibu hamil memeriksa kehamilannya sesuai standar, (2) Keluarga mengerti program KB, (3) Ibu Balita mendapatkan imunisasi lengkap, (4) Pemberian ASI Eksklusif 0-6 bulan, (5) Pemantauan pertumbuhan balita, (6) Penderita hipertensi yang berobat teratur, (7) Penderita TB paru yang berobat sesuai standar, (8) Tidak adanya anggota keluarga yang merokok, (9) Sekeluarga sudah menjadi anggota JKN, (10) Mempunyai sarana air bersih, (11) Menggunakan jamban keluarga, (12) Satu Indikator dalam kesehatan jiwa yaitu anggota keluarga akses dalam pelayanan kesehatan jiwa.

Salah satu agenda prioritas pembangunan kesehatan di Indonesia adalah menurunkan angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB) yang merupakan

Keluarga Sehat adalah suatu kondisi atau keadaan sejahtera baik secara fisik, mental, dan sosial yang kemudian memungkinkan terciptanya keluarga utuh agar bisa hidup normal secara sosial maupun ekonomi. Didalam keluarga nantinya akan terjalin hubungan yang bersifat multifungsional yang didalamnya akan terdapat banyak interaksi. Interaksi tersebut adalah hubungan antara suami dan istri, orangtua dan anak, serta adik dan kakak.

agenda dalam Sustainable Development Goals (SDGs), yang merupakan kelanjutan dari Millenium Development Goals (MDGs).

Kehamilan adalah masa dimulai dari kontrasepsi sampai janin lahir, lama hamil normal yaitu 280 hari atau 9 bulan 7 hari yang dihitung dari hari pertama haid terakhir. (Sarwono, 1999)

Pemeriksaan kehamilan sebaiknya dilakukan oleh ibu hamil ketika hamil dan dilakukan beberapa kali. Sebaiknya dilakukan paling sedikit 4 kali selama kehamilan, yang terdiri dari satu kali pada triwulan pertama, satu kali pada triwulan kedua, dan dua kali pada triwulan ketiga.



Tanda-Tanda Kehamilan

a. Tanda-tanda Tidak Pasti

1. Amenorea
HPHT penting diketahui, supaya dapat menentukan usia kehamilan dan kapan perkiraan persalinan.
2. Nausea (enak) dan emesis (muntah)
Umumnya terjadi pada bulan-bulan pertama kehamilan, sering terjadi pada pagi hari.
3. Sering buang air kecil
TMS I : karena kandung kencing tertekan uterus yang mulai membesar.
TMS II dan III : karena janin mulai masuk ke ruang panggul dan menekan kembali kandung kencing.
4. Pigmentasi kulit
Terjadi karena pengaruh dari hormon kortikosteroid plasenta yang merangsang melanosfor dan kulit.
5. Anoreksia (tidak nafsu makan)
Terjadi pada bulan-bulan pertama kehamilan, tapi setelah itu nafsu makan akan timbul lagi.
6. Payudara menjadi tegang dan membesar
Disebabkan oleh pengaruh estrogen dan progesteron yang merangsang duktuli dan alveoli di mammae glandula montgomery tampak lebih jelas.
7. Obstipasi/susah buang air besar.
Terjadi karena tonus otot menurun yang disebabkan oleh pengaruh hormon steroid.
8. Varises
Biasanya dijumpai pada daerah genitalia eksterna, fossa poplitea, kaki dan betis.
9. Mengidam

b. Tanda-tanda Pasti

1. Terdengar denyut jantung janin (DJJ) Mulai Usia kehamilan 18-20 minggu.
2. Teraba bagian-bagian anak saat dipalpasi/perabaan.
3. Terasa pergerakan anak (mulai terasa pada Uk 18-20 minggu).
4. Terlihat janin pada pemeriksaan USG. (Sarwono, 1999)

Dalam pemeriksaan kehamilan /Antenatal Care (ANC), ada sepuluh pelayanan yang akan diterima oleh ibu hamil yang diberikan oleh bidan atau tenaga kesehatan yang dikenal dengan 10 T.

(Depkes RI, 2009) : (1) Timbang berat badan dan ukur tinggi badan, (2) Pemeriksaan tekanan darah, (3) Nilai status gizi (ukur lingkar lengan atas), (4) Pemeriksaan puncak rahim (tinggi fundus uteri), (5) Tentukan presentasi janin dan denyut jantung janin (DJJ), (6) Skrining status imunisasi Tetanus dan berikan imunisasi Tetanus Toksoid (TT) bila diperlukan, (7) Pemberian Tablet zat besi minimal 90 tablet selama kehamilan, (8) Test laboratorium (rutin dan khusus), (9) Tatalaksana kasus, (10) Temu wicara (konseling), termasuk Perencanaan Persalinan dan Pencegahan Komplikasi (P4K) serta KB paska persalinan

Pemeriksaan kehamilan sebaiknya dilakukan oleh ibu hamil ketika hamil dan dilakukan beberapa kali. Sebaiknya dilakukan paling sedikit 4 kali selama kehamilan, yang terdiri dari satu kali pada triwulan pertama, satu kali pada triwulan kedua, dan dua kali pada triwulan ketiga. Akan tetapi, WHO sangat menyarankan agar setiap ibu hamil melakukan pemeriksaan kehamilan setiap 4 minggu sekali dari saat pemeriksaan kehamilan pertama kali hingga usia kehamilan 28 minggu, setiap 2 minggu sekali dari usia kehamilan 28-36 minggu dan setiap satu minggu sekali dari usia kehamilan 36 minggu hingga waktunya melahirkan.

Agar kehamilan Anda optimal lakukan tips berikut : (1) Lakukan pemeriksaan kehamilan secara berkala dan teratur, (2) Jangan merokok, minuman beralkohol dan obat-obatan kecuali obat yang dianjurkan dokter selama kehamilan, (3) Sejak trimester pertama minumlah suplemen asam folat 250 mikrogram dan besi (Fe elemental) 60mg satu kali sehari, (4) Sejak trimester kedua tambahkan suplemen zink 15 mg, kalsium 250 mg, tembaga 2 mg, vitamin D 10 ug (400 IU), dan vitamin C 50 mg, (5) Vaksinasi atau suntik tetanus toksoid (TT), dua kali dengan jarak antar pemberian 1 bulan (4 minggu), (6) Mengikuti senam hamil, (7) Usahakan selama kehamilan berat badan ibu bertambah 7,5 – 12,5 kg saja, (8) Hindari pemakaian cairan pembersih vagina (*douching*) atau memasukkan jari ke dalam vagina saat membersihkannya, (9) Jangan menggunakan sepatu berhak tinggi.

WHO sangat menyarankan agar setiap ibu hamil melakukan pemeriksaan kehamilan setiap 4 minggu sekali dari saat pemeriksaan kehamilan pertama kali hingga usia kehamilan 28 minggu, setiap 2 minggu sekali dari usia kehamilan 28-36 minggu dan setiap satu minggu sekali dari usia kehamilan 36 minggu hingga waktunya melahirkan.

Derajat Manusia

Oleh : Pranyata, SE.

Banyak orang ingin sukses dan terhormat. Allah pun menghendaki umatnya menjadi orang yang sukses dan terhormat. Hanya saja umat itu banyak salah langkah, ia ingin menjadi orang terhormat, tetapi jalan yang ditempuh jalan yang tidak terhormat. Perilakunya sendiri bukan perilaku orang yang terhormat. Ia membawa dirinya pada perilaku orang yang berderajat rendah. Ini berarti ia tak menghormati diri sendiri, lalu bagaimana orang lain akan menghormati mereka, tentu suatu kenaiifan.

Gambaran tersebut telah menjadi karakter dasar sebagian manusia dari dulu sampai sekarang. Telah ada sejak jaman para nabi. Sampai-sampai Allah mengungkapkannya di dalam AlQur'an QS. 7: Al A'raaf: 176 "... Sesungguhnya kami tinggikan (derajat)nya dengan ayat-ayat itu (Firman Allah, pen.), tetapi dia cenderung kepada dunia dan menurutkan hawa nafsunya yang rendah".

Sesungguhnya yang mengangkat derajat yang tinggi adalah Allah. Dia adalah pemilik nama Ar Raafi yang berarti Yang Maha Meninggikan. Kata Ar Raafi' berasal dari kata rafa'a yang berarti mengangkat atau meninggikan. Dalam ayat 176 di atas, dalam teks bahasa Arab ada kalimat LA RAFA'NAHU, yang berarti sesungguhnya kami tinggikan/mengangkat (derajat) nya. Kata LA dalam kalimat la rafa'nahu berarti 'sungguh' atau merupakan bentuk penekanan yang berarti ada janji keseriusan yang amat sangat dari Allah, yang akan mengangkat derajat manusia.

Sesungguhnya Allah menawarkan agar semua hambanya berderajat tinggi. Bahkan seolah-olah Allah merayu umatnya akan diangkat derajatnya asal ia menghormati dirinya sendiri, tidak menjerumuskan dirinya ke hal yang negatif. Tetapi kiranya tawaran Allah tersebut diabaikan. Dianggapnya angin lalu. Banyak manusia ingin bebas berbuat. Mereka ingin 'semau gue'.

Pola pikir yang ingin semau gue inilah yang membuat manusia mengikuti kata hawa nafsunya. Menabrak aturan yang berlaku. Menabrak aturan Allah yang menjadi standar derajat manusia. Jiwa sosialnya hilang. Ia menabrak bahkan merampas hak-hak orang lain.

Hal ini yang disesalkan Allah. Kalau saja manusia itu mau mengikuti saran Allah melalui ayat-ayat-Nya tentu mereka akan dihormati orang. Aturan Allah diturunkan untuk menciptakan kehidupan sosial kebersamaan manusia. Aturan itu dibuat seadil mungkin, seobyektif mungkin. Tidak merugikan salah seorang pun bila aturan itu dilaksanakan. Kalau aturan Allah itu dilaksanakan akan membuat kesejahteraan bersama. Terwujudnya kebersamaan dan keteraturan sosial. Saling menghormati. Sehingga orang yang mengikuti nasehat Allah (lewat ayat-ayat-Nya) pasti derajatnya akan diangkat Allah.

Ketika banyak orang yang tak taat kepada aturan Allah, maka akan ada kekacauan sosial dalam kemasyarakatan. Bahkan muncul paham yang menyerang aturan Allah. Mereka

mengingkari firman Allah. Apabila dalam kekacauan ada pihak yang ingin mengajak ke jalan kebenaran (jalan Allah), akan ada reaksi yaitu banyak orang yang menolaknya.

Salah satu contoh masyarakat yang menantang Allah, Allah telah merekam dalam Al Qur'an perilaku orang terdahulu agar menjadi cermin orang sekarang, sebagaimana firman-Nya dalam QS. Al Ankabut: 28-29: Dan (Ingatlah) ketika Luth Berkata kepada kaumnya: "Sesungguhnya kamu benar-benar mengerjakan perbuatan yang amat keji yang belum pernah dikerjakan oleh seorangpun dari umat-umat sebelum kamu (perbuatan homo seksual)".²⁹. Apakah Sesungguhnya kamu patut mendatangi laki-laki, menyamun[1149] dan mengerjakan kemungkaran di tempat-tempat pertemuanmu? Maka jawaban kaumnya tidak lain Hanya mengatakan: "Datangkanlah kepada kami azab Allah, jika kamu termasuk orang-orang yang benar".

Dari ayat tersebut bisa diketahui bagaimana sikap orang yang tak taat kepada firman Allah dengan perbuatan homo seksual, menyamun dan melakukan kemungkaran dari kaum yang tinggal di negeri Sadum. Mereka sudah melanggar aturan Allah, masih berani menantang agar azab Allah diturunkan kepada mereka kalau mereka dianggap salah.

Kiranya orang homo seksual dan penyamun tersebut sudah mendapat doktrin kalau perbuatan mereka adalah benar. Doktrinnya bisa jadi membangun pola pikir bahwa manusia hidup adalah bebas dan bisa semau gue. Karena sudah mendapat doktrin, maka ia merasa benar. Karena merasa benar maka tak akan terjadi azab atas perilakunya. Karena keyakinan tersebut, maka ia berani nantang untuk didatangkan azab.

Itulah keyakinan orang sesat atau mungkar, jiwanya merasa benar dan berani menantang Allah. Hal itu terjadi karena ia telah bergaul dengan orang sesat, atau mempelajari ilmu sesat, atau jiwanya banyak diisi oleh filsafat sesat. Karena ada permintaan, maka tantangan kaum Sadum tersebut dipenuhi Allah. Hujan batu yang panas ditimpakan kepada mereka yang membuat mereka binasa.

Namun Allah mengangkat derajat orang yang mengikuti petunjuk-Nya. Walaupun terjadi hujan batu yang panas, namun sebelum kejadian tersebut Allah telah menyuruh Nabi Luth bersama orang yang beriman meninggalkan negeri Sadum. Sehingga ia dan umatnya yang beriman selamat. Dengan kejadian ini banyak orang yang yakin atas kenabiannya. Inilah cara Allah mengangkat derajat manusia. Hal tersebut dikisahkan dalam al Qur'an agar menjadi cermin bagi orang yang hidup sesudahnya.

BRIDGING TO THE YOUR FUTURE

Tema Buku : Pengelolaan Potensi Secara Profesional
Judul Buku Resensi : BRIDGING TO THE YOUR FUTURE
Penulis : Sari Gunawan
Penerbit : CV Hilal Media Group
Tahun Terbit : Mei, 2015
Jumlah Halaman : 203

Dalam buku ini penulis memaparkan kepada pembaca apa yang salah pada kita dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mencapai kesuksesan dunia dan akherat. Manusia memiliki serangkaian potensi yang bias sehingga perlu dikelola secara profesional, agar hidup menjadi terisi dengan sesuatu yang penting dan bermakna. Sumber inspirasi terbaik dalam menentukan strategi hidup yang penulis paparkan adalah strategi Rabbani yakni strategi hidup yang turun dari langit dan mengoptimalkan peran potensi yang anda miliki. Siapapun bisa dan berhak sukses, bahkan wajib untuk sukses.

Bridging To The Your adalah jembatan yang mengantarkan seseorang menuju masa depan. Menuju kehidupan yang penuh keajaiban dengan karya prestasi-prestasi terbaik.

Buku ini merupakan kumpulan pengalaman spiritual penulis dan beberapa orang lainnya yang berakhir pada suatu simpulan pada ruang yang sama yaitu hanya bersama Allah hidup ini banyak fakta keajaiban. Sejatinya keajaiban hidup sudah disiapkan Allah bagi yang berkehendak menyongsongnya. Janji inilah yang diberikan Allah bagi siapa saja yang berkehendak menyongsongnya. Sebagaimana firman-Nya, "Dan barang siapa yang Allah dan Rasul-Nya dan takut kepada Allah dan bertaqwa kepada-Nya, maka mereka adalah orang-orang yang mendapat kemenangan" (An-Nur : 52).

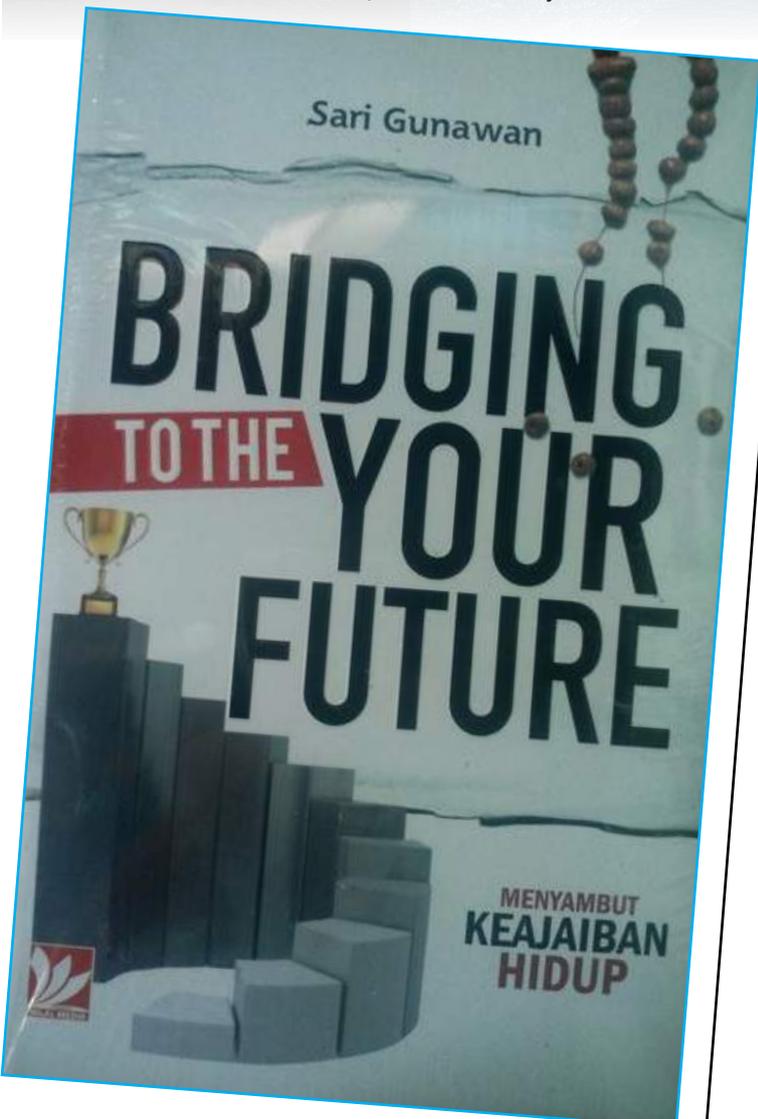
Kemenangan hakiki yang diberikan Allah inilah yang dimaksud dengan keajaiban hidup, yakni kebahagiaan yang meliputi kesuksesan dunia dan akherat. Peran kita adalah menyongsong kemenangan, melalui jalan kemenangan yang telah dibakukan oleh Allah dan bukan jalan selainnya. Untuk menjembatani keajaiban hidup inilah di dalam buku ini diuraikan dalam delapan keyakinan yaitu :

- ✓ Allah memberikan lebih dari yang kita butuhkan;
- ✓ Kejelasan hidup adalah kekuatan;
- ✓ Kita adalah pemikir hebat;
- ✓ Hidup membutuhkan strategi;
- ✓ Kita dapat menciptakan keajaiban;
- ✓ Perlu ada strategi untuk mengelola motivasi yang fluktuatif;
- ✓ Dibutuhkan amunisi perubahan; dan
- ✓ Peluang sukses dunia akherat adalah nyata.

Setiap bab terdiri dari beberapa sub bab yang yang diuraikan secara tematik dan empirik, memudahkan pembaca terlibat secara emosional dalam setiap pembahasan. Dengan keterlibatan tersebut penulis berharap pembaca menemukan jawaban dari setiap masalah yang dihadapi

Bab pertama, Allah memberikan lebih dari yang kita butuhkan; dalam bab ini dibahas bagaimana besar karunia Allah kepada kita. Bermula dari kekuatan pikiran, obsesi, mujahadah, persepsi positif dan semangat selalu berimprovisasi akan melahirkan semua kekuatan yang dibutuhkan sebagai upaya mendapatkan apapun yang benar-benar diinginkan dalam hidup ini.

Sesungguhnya potret kehidupan pribadi adalah



wujud kompilasi dari berbagai serpihan pikiran yang pernah ada dalam gagasan kita sendiri. Pemikiran hebat, ide cerdas dan potensi dahsyat bila tidak diikuti oleh tindakan yang cepat hanya akan sekedar menjadi endapan lembaran dokumen kehidupan yang akhirnya menimbulkan trauma gagasan dan pemikiran.

Bab kedua, Kejelasan Hidup adalah Kekuatan; kekuatan pikiran mengenai sasaran hidup dan harapan bagi yang ingin dicapai akan mengaktifasi semua kekuatan pikiran untuk merealisasikan apa yang diinginkan

Bab ketiga, Kita adalah Pemikir Hebat; setiap orang dibekali oleh Allah dengan kecerdasan yang luar biasa, tidak terkecuali anda termasuk didalamnya. Pelihara, kembangkan, eksplorasi, rekayasa kecerdasan demi menuju gerbang kebahagiaan. Ide adalah gerbang sukses, jangan pernah memberi ruang 'terhenti' dalam mengeluarkan pemikiran-pemikiran baru demi segera terwujudnya sukses anda.

Bab keempat, Hidup Membutuhkan Strategi; pahami makna hidup anda dengan benar. Gunakan strategi terbaik dalam menjalankan hidup. Strategi efektif dalam merumuskan perjalanan hidup adalah dengan melembutkan hati, getaran cinta, siap tampil beda, menguatkan kesabaran dan merasakan indahnya kegagalan guna menemukan hal terbaik dalam mendukung strategi anda dalam hidup. Semua rangkaian strategi yang telah dirumuskan akan sangat sempurna bila disertai dengan melibatkan intervensi Sang Maha Hebat.

Bab kelima, Meyakini bahwa Kita Dapat Menciptakan Keajaiban; berikan hal terbaik pada siapapun dari diri anda. Kembangkan keahlian dalam mewujudkan harapan dengan cara menaikkan kualitas diri secara bertahap. Dampak dari peningkatan kualitas diri adalah tumbuhnya kreativitas dan hidup anda semakin produktif.

Bab keenam, Perlu ada Strategi Mengelola Motivasi yang Fluktuatif; motivasi terkadang mengalami pasang surut, sehingga dibutuhkan strategi dalam mengelola motivasi agar tidak terjadi degradasi yang serius. Ubah keterbelakangan dan ketertinggalan menjadi sebuah kemajuan. Tata kembali realitas hidup yang kurang menguntungkan menjadi sebuah harapan baru hingga menjadi kenyataan yang lebih baik dengan diiringi kekuatan doa.

Bab ketujuh, Dibutuhkannya Amunisi Perubahan; bahan baku dalam menyambut keajaiban hidup adalah menggali mutiara motivasi yang telah dikelola sebelumnya. Performa anda berbanding lurus dengan kemampuan atau potensi yang anda miliki. Tidaklah akan memberikan dampak berarti bila semua potensi tanpa dibarengi oleh motivasi yang kuat. Tajamkan pemahaman tentang kunci motivasi untuk memperkuat amunisi perubahan diri. Jangan lupa selalu me-refresh motivasi diri agar performa anda selalu menakjubkan.

Bab kedelapan, Meyakini bahwa Peluang Sukses Dunia Akhirat adalah Nyata; jalan sukses dunia akhirat terbentang luas, seluas dari apa yang diinginkan tentang sukses itu sendiri. Setiap orang berhak untuk sukses bahkan wajib sukses, semakin anda sukses maka Allah semakin sayang. Sukses adalah karunia yang harus disyukuri, yakni sukses yang diukur dengan parameter rabbani, bukan ukuran atau takaran materi semata. Puncak tertinggi sukses

Buku Menyambut Keajaiban Hidup (MKH) ini sebuah aplikasi spiritual yang akan memberikan manfaat maksimal bila ter-install dengan baik dalam jiwa para pembaca. Latar belakang penulis yang lahir dan dibesarkan di lingkungan yang sangat religius dan banyak mengajarkan nilai-nilai keagamaan, keimanan, norma, kualitas hidup, disiplin dan kejujuran, tertuang dalam isi tulisan ini. Strategi yang digunakan sebagai upaya menghidupkan buku ini menjadi praktik keseharian adalah menguraikannya dalam kegiatan training.

adalah kebahagiaan di dunia yang berlanjut hingga akhirat, yaitu surga dengan segala kesempurnaannya. Inilah sukses hakiki yang menjadi visi kita bersama : SUKSES TANPA BASTAS !

Bridging to the your future adalah perangkat praktis untuk menjemput keajaiban hidup dengan menampilkan prestasi – prestasi terbaik yang selama ini sering dirasa sulit, bahkan seakan mustahil untuk diwujudkan. Faktanya bahwa banyak karya luar biasa yang ternyata justru bermunculan dari seseorang yang tidak terperkirakan sama sekali.

Buku Menyambut Keajaiban Hidup (MKH) ini sebuah aplikasi spiritual yang akan memberikan manfaat maksimal bila ter-install dengan baik dalam jiwa para pembaca. Latar belakang penulis yang lahir dan dibesarkan di lingkungan yang sangat religius dan banyak mengajarkan nilai-nilai keagamaan, keimanan, norma, kualitas hidup, disiplin dan kejujuran, tertuang dalam isi tulisan ini. Strategi yang digunakan sebagai upaya menghidupkan buku ini menjadi praktik keseharian adalah menguraikannya dalam kegiatan training.

Buku ini ditulis dengan bahasa yang lugas dan mudah dipahami, sangat cocok sebagai bacaan umum. Kalimat - kalimat sugestif dalam buku ini sangat beragam dan telah diterapkan oleh penulis melalui kegiatan training yang dikemas dengan konsep Learning By Doing. Terlepas dari kekurangan yang ada, buku ini layak dimiliki oleh semua kalangan khususnya orang dewasa sebagai pijakan konseptual dalam meraih kesuksesan.

Konsep dasarnya adalah bermula dari kesadaran diri bahwa faktor penting dalam meraih sukses adalah kemampuan kita dalam melakukan manajemen diri dengan baik. Meliputi ; kemampuan mengeksplorasi potensi, mengelolanya, fokus dan menjaga stamina motivasi. Bingkai terbesar dalam manajemen diri adalah orientasi bekerja dalam perwujudan kebahagiaan akherat , sehingga semua yang dilakukan berpedoman pada Allah ridha atau tidak. Kecerdasan hakiki adalah gabungan antara keduanya, yakni manajemen diri yang baik serta berpikir futuristik dalam segala hal.

Semakin tingginya kesadaran masyarakat tentang Self Development, sebagai upaya mengantarkan diri menjadi SDM berkualitas yang tidak hanya sekedar biasa-biasa saja, tapi berbeda dengan yang lain dan luar biasa (*Great Life*).

DESIGN PERCEPATAN PENATAAN ASN berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja



KUADRAN 1

ASN yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai, serta berkinerja baik.
ASN dalam kuadran ini perlu dipertahankan dan siap dipromosikan.



KUADRAN 3

ASN yang memiliki kompetensi dan kesesuaian kualifikasi namun tidak mampu menunjukkan kinerja.
Langkah yang dilakukan adalah melakukan rotasi atau mutasi, dan ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya.



KUADRAN 2

ASN yang kurang kompeten dan kurang memenuhi kualifikasi, tetapi berkinerja baik.
ASN dalam kuadran ini akan dilakukan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan latihan.



KUADRAN 4

ASN yang tidak memiliki kompetensi, tidak sesuai dengan kualifikasi, dan tidak berkinerja.
ASN pada kuadran ini dapat dievaluasi untuk dirasionalisasi.

BERADA DI KUADRAN MANAKAH SAYA ??