BULETIN INFORMASI

KEPEGAWAIAN

ISSN : 2354-6522
EDISI-7, AGUSTUS 2019

SEBAGAI GARDA TERDEPAN REFORMASI BIROKRASI

Disertasi : "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah" Antar Sekprov Sulteng Raih Doktor

Dr. H. MOH. HIDAYAT LAMAKARATE, M.Si
SEKRETARIS DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Asri, SH, M.Si
(Kepala BKD Prov. Sulteng)

PROV. SULTENG PTDH 15 ASN TIPIKOR

(ASN Jangan Korupsi)

BKN PEDULI SULTENG

SELAMAT HUT PROKLAMASI KEMERDEKAAN RI KE-74

Tabe...Le

ALHAMDULILLAH, Puji syukur kehadirat Allah SWT, kembali Buletin Kepegawaian dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah (BKD Sulteng) terbit dan menyapa publik internal Prov. Sulteng. Edisi kali ini merupakan terbitan ke 7. Media ini eksis sejak Tahun 2013, dimaksudkan sebagai sarana untuk menyampaikan informasi terkait manajemen kepegawaian daerah dan nasional, kegiatan internal BKD, profil berikut data kepegawaian di Sulteng dan hal lainnya yang berhubungan dengan persoalan kepegawaian.

Edisi sebelumnya, terbitan keenam 2018, Buletin Kepegawaian dihadirkan dengan format rubrikasi yang disesuaikan dengan kaidah jurnalistik umum dan fenomena kepegawaian. Dimana artikel informasi, berita atau tulisan kajian dan data dikelompokkan dalam rubrik-rubrik tersebut. Pola ini ternyata cukup membantu proses penyusunan dan pencetakan buletin. Para pegawai yang hobi menulis atau ingin berpartisipasi menjadi lebih mudah dalam menetapkan tema artikelnya. Proses seleksi oleh tim redaksi bisa lebih sederhana dan cepat. Desain tampilan fisik buletin juga menjadi lebih gampang.

Walhasil, format rubrikasi ini masih tetap dipertahankan. Dan diterapkan pada terbitan kali ini. Tentu dengan tetap melakukan penyesuaian. Sebelumnya, rubrikasi buletin ini sebanyak 6. Redaksiana, utama, internal, fungsional, serba-serbi dan rehat. Dalam edisi 2019 ini, dimunculkan 3 rubrik baru. Khusus, Korpri dan Data.

Akhir 2018 dan awal 2019 terjadi dua momen yang patut diangkat dalam buletin ini. Dimasukkan dalam rubrik Khusus. Pertama adalah tragedi nan memilukan, gempa bumi, tsunami dan likuifaksi pada Jumat, 28 September 2019. Peristiwa ini meluluhlantakkan Kota Palu, Kab. Donggala, Kab. Sigi bahkan sampai Kab. Parigi Moutong. Ribuan nyawa melayang. Infrastruktur publik dan permukiman masyarakat rusak berat. Sebagian sampai tidak berwujud bahkan hilang ditelan bumi. Pendokumentasiannya dalam buletin ini sebagai pengingat dan pembelajaran untuk mengantisipasi pengulangannya di masa depan alias mitigasi bencana.

Sekertaris Provinsi Sulawesi tengah, Mohamad Hidayat, pada Maret 2019 menyelesaikan studi Doktoralnya di Pascasarjana Universitas Tadulako Palu. Suatu raihan yang luar biasa mengingat kesibukan kedinasan dan kemasyarakatannya yang tinggi. Adalah wajar jika prestasi berikut materi disertasinya, yang berkaitan dengan pengembangan aparatur sipil negara, juga diketengahkan secara khusus dalam media ini. Semoga menjadi motivasi bagi ASN lainnya untuk mengembangkan dirinya. Dan temuan dari penelitan Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si, pada disertasinya bisa dibaca dan menjadi referensi baru bagi pengembangan ilmu administrasi publik.

Sedang rubrik Korpri, menjadi ruang bagi informasi dan berita terkait kegiatan Korpri Sulawesi Tengah. Yang ternyata memiliki ragam aktifitas dengan frekwensi yang cukup tinggi. Sehingga dirasa perlu untuk menyuguhkannya dalam ruang berita tersendiri. Begitu pula, Data. Adalah rubrik yang disediakan untuk mengeksplorasi profil dan keadaan kepegawaian secara angka atau fenomena informasi lainnya.

Demikian sekelumit pengantar dari Buletin Kepegawaian Edisi Ketujuh Tahun 2019. Kepada semua pihak yang berpartisipasi hingga majalah ini mewujud, tim penyusun menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya. Tentu tetap ada noda dan bercak yang tidak pas pada buletin ini. Mohon dapat dimaklumi dan diinformasikan kepada tim penyusun sebagai bahan perbaikan.

Semoga bermanfaat...

DAFTAR ISI

Tim Penyusun

BULETIN KEPEGAWAIAN 2019

Pengarah

Asri, SH., M.Si.

Penanggungjawab

Purwoko, S.Sos.

Koordinator

Tauhid Thalib

Pengolah Data

Djafar

Sandi Gustomo, S.Sos., M.AP.

Keuangan

Dwi Astuty, S.AP.

Sirkulasi

Suparti

Ince Rahayu, SE.

Nurul Fitri Fatimah, S.Kom.

Andi Datu Parampasi

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

PROVINSI SULAWESI TENGAH

Jl. DR. S.A.M. Ratulangi No. 63 Palu

website : bkd.sultengprov.go.id

email : situsbkdsulteng@gmail.com

INTERNAL

BIDANG PENGADAAN PENGHARGAAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN : KORPRI SEMAKIN PRIMA, **...4**

BIDANG MUTASI 2018 : MEMPUNYAI SRIGALA UNTUK KGB AKURAT, **...8**

UPT PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI : EKSIS DAN RESPONSIF, **...12**

BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN PEGAWAI TAHUN 2018 : JABATAN FUNGSIONAL SEMAKIN VIRAL, **...15**

UTAMA

SELEKSI CPNS PROV. SULTENG TAHUN 2018, **...18**

PROV. SULTENG PTDH 15 ASN TIPIKOR (ASN JANGAN KORUPSI)), **...22**

RAPAT KOORDINASI TEKNIS (RAKORNIS) KEPEGAWAIAN SULTENG TAHUN 2019 (TRANSFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN MENUJU BIROKRASI YANG BERSIH DAN BERETIKA), **...25**

DATA

JABATAN PIMPINAN TINGGI PROV. SULTENG 2019, **...30**

PROFIL JPT BARU DI 2019, **...34**

KEADAAN PNS KAB/KOTA SULTENG 2019, **...38**

KHUSUS

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH, **...41**

SEKPROV SULTENG RAIH DOKTOR ILMU SOSIAL (ADMINISTRASI PUBLIK), **...52**

DR. H. MOHAMAD HIDAYAT, M.SI : SANG MATAHARI KHATULISTIWA, **...55**

GEMPA BUMI, TSUNAMI DAN LIKUIFAKSI DI KOTA PALU DAN SEKITARNYA, **...58**

FUNGSIONAL

BANGKIT ITU HEBAT, **...62**

KUALITAS PELAYANAN ADMINISTRASI PENSIUN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH, **...67**

ARAH PEMBAHARUAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN, **...70**

KORPRI

PERINGATAN HUT KE-47 KORPRI TAHUN 2018 TINGKAT PROVINSI SULAWESI TENGAH
UPACARA HUT KORPRI DAN RAPAT KERJA KORPRI SULTENG DI KABUPATEN TOLI TOLI **...74**

NATAL BERSAMA KORPRI SULTENG 2018, **...78**

RAPAT KOORDINASI (RAKOR) KORPRI SULTENG TAHUN 2019, **...80**

SERBA SERBI

BKN PEDULI SULTENG, **...83**

WORKSHOP SOSIALISASI ASSESSMENT CENTER DAN PENGEMBANGAN ASSESSOR SDM APARATUR, **...84**

REHAT

PURNA BAKTI DI 2019 , **...86**

IN MEMORIAM : ALM ASMAWIR HI. SUTI KEPALA DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH PROVINSI SULAWESI TENGAH, **...89**

INTERNATIONAL REFORM POLICY SYMPOSIUM & REGIONAL WORKSHOP 2019, **...91**

PROMOSI DI 2019, **...94**

BKD DARI MASA KE MASA, ...98

STRUKTUR ORGANISASI BKD SULAWESI TENGAH, ...99

Bidang Pengadaan Penghargaan dan Informasi Kepegawaian :

KORPRI *semakin* Prima

PELAKSANAAN tugas-tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah salah satunya dilaksanakan oleh Bidang Pengadaan, Penghargaan, dan Informasi Kepegawaian. Secara umum cakupan pelaksanaan tugas dari Bidang Pengadaan, Penghargaan, dan Informasi Kepegawaian didistribusi ke tiga sub bidang ; Sub Bidang Pengadaan, Sub Bidang Penghargaan dan Sub Bidang Informasi Kepegawaian (INKA).

Sub Bidang Pengadaan menangani dua kegiatan utama yaitu Penyusunan Kebutuhan Aparatur dan Pengadaan/Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Penyusunan kebutuhan aparatur dilakukan setiap tahun. Dilakukan dengan memperhatikan kondisi pegawai yang eksisting (termasuk pensiun), visi dan misi daerah serta prioritas pembangunan nasional. Untuk pengadaan/pengangkatan pegawai (CPNS) sangat bergantung dengan kebijakan Pusat. Olehnya kegiatan pengadaan pegawai tidak selalu dilaksanakan setiap tahun.

Penerbitan Surat Cuti, fasilitasi penerbitan Kartu Identitas Pegawai (Karpeg, Karis dan Karsu), fasilitasi pemberian tanda jasa Satyalencana Karyasatya, persemayaman pegawai/pensiun wafat dan pengelolaan kegiatan Korpri Sulteng adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh Sub Bidang Penghargaan.

Sementara Sub Bidang Informasi Kepegawaian (INKA) mendapat penugasan untuk mengelola data pegawai secara fisik maupun digital berikut fasilitasi perbaikan data pegawai. Penyediaan informasi kepegawaian kepada pihak berkepentingan internal maupun eksternal juga menjadi tanggung jawab unit kerja ini.

Bidang Pengadaan, Penghargaan, dan Informasi Kepegawaian saat ini dipimpin oleh Purwoko, S.Sos selaku Kepala Bidang (Administrator/Es. III.a). Sementara pejabat Pengawas/Es. IV.a selaku Kepala Sub Bidang adalah Moh. Syarif Zamrud, S.Sos, MM. (Kasubid Pengadaan), Asrul Saleh, S.Sos (Kasubid Penghargaan) dan Tauhid Thalib (Kasubid INKA). Berikut diketengahkan kegiatan Bidang ini sepanjang 2018.

Pengadaan Pegawai

Kegiatan pengadaan pegawai sangat bergantung pada kebijakan pemerintah pusat. Kebijakan pengadaan pegawai, khususnya proses seleksi dilaksanakan secara nasional oleh Pusat melalui Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) yang dikoordinir oleh Kemenpan dan RB dan BKN. Instansi Pusat dan Daerah (Prov/Kab/Kota) hanya menjadi fasilitator pelaksanaan seleksi yang kesemuanya menggunakan sistem CAT. Instansi juga kebagian tugas mengangkat mereka yang lolos seleksi dan telah memenuhi syarat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) melalui penerbitan SK CPNS yang ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). PPK tingkat provinsi adalah Gubernur.

Pada 2018, sejatinya Prov. Sulteng melalui BKD Sulteng telah siap melaksanakan kegiatan pengadaan pegawai. Usulan kebutuhan pengadaan pegawai telah disetujui oleh Pusat (Menpan). Penetapan formasi yang akan diisi melalui proses pengadaan telah ditetapkan oleh Menpan dan Gubernur Sulteng. Bahkan pengumuman jadwal tahapan pelaksanaan proses pengadaan (seleksi sampai dengan pengangkatan) juga telah disampaikan kepada masyarakat. Prinsipnya, proses pengadaan sudah siap dilaksanakan.

Namun tepat proses kegiatan akan dimulai, pada Jumat, 28 September 2018, terjadi musibah bencana gempa bumi, tsunami, dan likuifaksi. Tragedi yang memilukan ini men-

impa 4 wilayah di Provinsi Sulawesi Tengah yaitu Kota Palu, Kab. Sigi, Kab. Donggala, dan Kab. Parigi Moutong. Atas kejadian ini maka di kelima instansi ini (Prov. Sulteng dan 4 Kab/Kota) rencana kegiatan pengadaan pegawai dihentikan dan pelaksanaanya digeser ke Tahun 2019. Dengan demikian, pada 2018 tidak ada kegiatan pengadaan pegawai.

Cuti Pegawai

Pegawai mendapat hak untuk cuti. Terdapat 6 jenis cuti yang bisa digunakan oleh pegawai baik untuk rehat sejenak dari rutinitas, menjalani persalinan atau perawatan/ penyembuhan penyakit, hingga untuk melakukan aktivitas tertentu yang memerlukan waktu panjang seperti ibadah haji/umroh atau proses kegiatan lainnya.

Regulasi terbaru terkait cuti adalah pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017. Aturan ini memberi angin segar bagi pemerhati cuti. Sebelumnya, cuti tahunan yang berjumlah 12 hari terpotong oleh adanya cuti bersama pada libur perayaan hari keagamaan (lebaran dan natal). Tapi kini cuti bersama tidak memotong hak cuti tahunan pegawai. Berikut rekapitulasi data cuti yang dikeluarkan selama 2018 :

NO.	KATEGORI CUTI	JUMLAH
1	CUTI TAHUNAN	76
2	CUTI ALASAN PENTING	9
3	CUTI SAKIT	1
4	CUTI MELAHIRKAN	3
5	CUTI BESAR	29
6	CUTI DILUAR TANGGUNGAN NEGARA	0
TOTAL		118

Fasilitasi Penerbitan Kartu Identitas Pegawai

Kepada setiap pegawai diberikan kartu identitas pegawai. Tentunya setelah memenuhi syarat yang ditetapkan. Kartu identitas pegawai antara lain Kartu Pegawai (Karpeg), Kartu Istri (Karis) dan Kartu Suami (Karsu). Penerbitan kartu identitas pegawai dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). BKD sebagai fasilitator atau pengusul penerbitan kartu tersebut kepada BKN.

Karpeg diberikan kepada pegawai bersangkutan. Karsi dan Karsu diberikan kepada istri atau suami dari pegawai bersangkutan. Kartu tersebut diberikan hanya kepada pegawai yang sudah berstatus PNS. CPNS belum bisa mengurus dan mendapatkan kartu demikian. Berikut rekap data fasilitasi penerbitan kartu identitas pegawai selama 2018 :

TAHUN	JENIS KARTU			JUMLAH
	KARPEG	KARIS	KARSU	
2018	238	38	38	314

Penghargaan Tanda Jasa

Terhadap pegawai yang memenuhi syarat diganjar penghargaan berupa tanda jasa satyalencana karyasatya. Tanda jasa ini diberikan untuk pegawai yang telah mengabdi selama 10, 20 dan 30 tahun. Pemberian dan penyematan tanda jasa lingkup Prov. Sulteng dilakukan 2 kali setahun. HUT Prov. Sulteng setiap tanggal 13 April dan HUT Kemerdekaan RI pada tanggal 17 Agustus.

BKD dalam hal ini juga berperan sebagai fasilitator, dengan mengusul pegawai yang memenuhi syarat menerima tanda jasa kepada Kementerian Sekretariat Negara (Kemensetneg) melalui Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri). Merekalah selanjutnya yang memproses dan menetapkan pegawai yang diberikan tanda jasa. Berikut ditampilkan data tanda jasa yang diberikan kepada pegawai sepanjang 2018 :

NO.	KATEGORI TANDA JASA	JUMLAH PENETAPAN
1	30 TAHUN	26
2	20 TAHUN	102
3	10 TAHUN	57
TOTAL		185

Diperlihatkan melalui tabel diatas bahwa tanda jasa yang terbanyak diberikan adalah tanda jasa satyalencana 20 tahun dengan jumlah sebanyak 102 penetapan. Layanan pemberian tanda jasa kepada pegawai diupayakan bisa berjalan otomatis. Sepanjang telah memenuhi syarat dan tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai atau kasus lainnya, pegawai bersangkutan akan menerima tanda jasa tanpa perlu mengajukan berkas. Semua persyaratan disiapkan oleh BKD. Pola ini tentu akan memberi dampak psikologis positif bagi semangat dan kinerja pegawai.

Persemayaman

Bentuk penghargaan lain yang diberikan kepada pegawai adalah upacara persemayaman sipil bagi pegawai yang meninggal dunia. Perlakuan ini juga diberikan kepada pensiunan PNS yang wafat. Prosesi ini sejatinya adalah bagian dari layanan yang diberikan oleh organisasi korps pegawai negeri sipil (Korpri). PP 18/2016 tentang perangkat daerah sudah tidak mengakomodir urusan kekorprian diwadahi dalam suatu OPD. Karena itu urusan kekorprian -termasuk persemayaman- dibebankan kepada BKD. Khususnya pada Sub Bidang Penghargaan.

Persemayaman adalah upacara sipil pelepasan jenazah pegawai/ pensiun wafat. Dilaksanakan bersama dengan tim lintas sektoral seperti Satpol PP (upacara sipil), Biro Humas dan Protokol (sambutan pelepasan oleh pimpinan), BKD (penyiapan daftar riwayat hidup singkat, pelaksana protokoler acara, santunan duka dan penyediaan mobil jenasah) dan berkoordinasi dengan OPD bersangkutan. Berikut ini data persemayaman yang dilaksanakan sepanjang Tahun 2018 :

NO.	PERSEMAYAMAN	JUMLAH
1	PNS	38
2	PENSIUNAN	33
TOTAL		71

Data diatas memperlihatkan bahwa persemayaman yang dilaksanakan di 2018 lebih banyak terha-

dap PNS aktif ketimbang Pensiunan. Namun begitu, pelayanan dalam prosesi persemayaman dilakukan dengan prosedur yang sama tanpa membeda-bedakan antara PNS yang aktif dengan Pensiunan.

Pengelolaan Korpri Sulteng

Pengelolaan Korpri Sulteng juga menjadi tanggungjawab Bidang PPIK. Melekat pada Sub Bidang Penghargaan. Secara reguler, kehadiran Korpri terasa pada setiap kegiatan Persemayaman. Pada saat tersebut, Korpri memberikan santunan kepada keluarga (ahli waris) yang ditinggalkan. Walau masih dalam nilai yang kecil tapi cukup meringankan beban duka. Juga memunculkan semangat kebersamaan dan kekompakan korps pegawai.

Pada 2018, kegiatan Korpri secara besar dan semarak dilakukan sebanyak 4 kali. Yaitu :

- Acara Rapat Kerja (Raker) Korpri 1 pada 14 – 15 Pebruari 2018 di Ampana Kab. Tojo Unauna.
- Kegiatan Pembinaan Korpri berupa sosialisasi penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bagi Guru. Berlangsung pada 2 tempat di Desa Uekuli dan Desa Wakai Kab. Tojo Unauna. Dilaksanakan pada 26 – 28 April 2018.
- Upacara HUT Korpri Ke-47 Tahun 2018. Pada 29 Nopember 2018 bertempat di Lapangan Gaukan Mohammad Bantilan Kab. Toli Toli. Sekprov Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si memimpin langsung upacara saat itu.
- Acara Raker Korpri 2. Dilaksanakan setelah upacara HUT Korpri Ke-47 Tahun 2018 pada salah satu hotel di Toli Toli.

Layanan Informasi Kepegawaian

Kegiatan layanan informasi kepegawaian yang dilaksanakan oleh Sub Bidang Informasi Kepegawaian selama 2018 diuraikan sebagai berikut :

1. Penyusunan/pencetakan Buletin Kepegawaian edisi ke 6, 2018 sebanyak 150 examplar.
2. Penyusunan/pencetakan Buku Statistik Kepegawaian, 2 edisi Juni dan Desember 2018 sebanyak 180 buku.

3. Penyusunan/pencetakan Buku Profil Jabatan Pimpinan Tinggi (Es.II) Tahun 2018 sebanyak 45 buku.
4. Penyusunan/pencetakan Buku Profil Pejabat Struktural Lingkup BKD Prov. Sulteng Tahun 2018 sebanyak 45 buku.
5. Penyusunan/pencetakan Buku Profil Jabatan Fungsional lingkup Prov. Sulteng Tahun 2018, sebanyak 36 buku.
6. Penyusunan artikel informasi kepegawaian pada situs resmi BKD Prov. Sulteng http://bkd.sultengprov.go.id/ sebanyak 50 artikel.
7. Pengarsipan Data Pegawai
   - Pemeliharaan data pegawai ini sebagai antisipasi ketika terjadi kebutuhan akan data fisik pegawai. Baik oleh pegawai bersangkutan ataupun oleh instansi teknis terkait urusan kepegawaian. Dan sudah menjadi tugas rutin dari Sub Bidang INKA.
   - Kegiatan pengarsipan kali ini, selain untuk arsip pegawai reguler (eksisting/sudah ada) juga arsip pegawai baru peralihan dari Kabupaten/Kota atas pemberlakuan UU. No. 23/2014 tentang Pemerintah Daerah (Pemda). Utamanya arsip para PNS Guru SMA/SMK.
   - Pengarsipan dilakukan dalam bentuk fisik dan elektronik. Pengarsipan fisik menggunakan sarana Depo Arsip BKD Prov. Sulteng. Sedangkan pengarsipan data pegawai secara elektronik menggunakan aplikasi arsip elektronik pada situs/web resmi BKD Prov. Sulteng http://bkd.sultengprov.go.id.
8. Fasilitasi pembuatan Daftar Riwayat Hidup pegawai (aktif dan pensiun) yang wafat sepanjang 2018 sebanyak 58 DRH. Terdiri atas 30 pegawai aktif dan 28 pensiunan. Berdasar jenis kelamin, 49 almarhum dan 9 almarhumah.
9. Fasilitasi perbaikan data/profil pegawai pada Aplikasi SAPK BKN. Terfasilitasi sepanjang 2018 sebanyak 45 PNS.

Manajemen Kinerja Berbasis Aplikasi Sistem Kinerja Pegawai (SKP Online)

Kegiatan ini adalah tindak lanjut dari kesepakatan Gubernur Sulawesi Tengah dengan 14 Gubernur lainnya se Indonesia dengan KPK tentang upaya pencegahan korupsi secara terintegrasi. Penandatanganan MoU dengan KPK dilaksanakan di Bandung Prov. Jawa Barat (Jabar) pada November 2016. Aplikasi ini diarahkan penggunaaannya untuk memudahkan kontrol terhadap penyusunan dan pelaporan Penilaian Prestasi Kerja PNS (P2K PNS) yang wajib bagi setiap PNS setiap tahun. Adanya pemberian TPP bagi PNS Provinsi Sulawesi Tengah, maka aplikasi ini digunakan pula sebagai media pembuatan laporan kinerja/prestasi harian pegawai yang selanjutnya menjadi dasar perhitungan nominal TPP yang diterima PNS setiap bulan.

Implementasi efektif SKP Online lingkup Prov. Sulteng mulai 1 Januari 2018. Adapun kegiatan sepanjang Tahun 2018 adalah proses pemantauan dan pendampingan kepada PNS dalam menggunakan aplikasi. Tahun 2018 dilakukan pemeliharaan aplikasi (SKP Online). Dilaksanakan oleh pihak ketiga (rekanan). Penempatan aplikasi SKP Online adalah pada situs resmi BKD Prov. Sulteng http://bkd.

sultengprov.go.id.

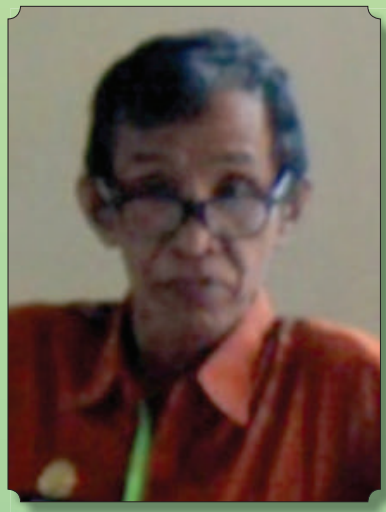
Uraian diatas menunjukkan bahwa Bidang Pengadaan Penghargaan dan Informasi Kepegawaian cukup aktif dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam melayani proses manajemen kepegawaian di BKD Prov. Sulteng. Walau pada unit kerja lain ada kegiatan yang terpaksa ditunda karena bencana (Seleksi CPNS 2018) tapi unit lainnya tetap aktif bahkan sampai melaksanakan kegiatan yang bersifat seremonial dan berlangsung di luar kota (kegiatan Korpri). Tidak berlebihan jika pengelolaan Korpri terasa semakin prima.

Foto Pejabat

Kepala Bidang Pengadaan, Penghargaan dan Informasi Kepegawaian
Purwoko, S.Sos.

Mohammad Syarif Zamrud, S.Sos, MM.
(Kasubid Pengadaan)

Tauhid Thalib
(Kasubid Informasi Kepegawaian)



Asrul Saleh, S.Sos
(Kasubid Penghargaan)

Bidang Mutasi 2018 :

Mempunyai SRIGALA Untuk KGB Akurat

BIDANG Mutasi BKD Prov. Sulteng, terdiri atas 3 sub teknis (sub bidang) yakni Sub Bidang Kepangkatan, Sub Bidang Pindah Wilayah Kerja dan Sub Bidang Pensiun. Bidang ini menangani urusan kepegawaian antara lain : proses dan penerbitan SK Pangkat, penerbitan SK Kenaikan Gaji Berkala, penerbitan SK Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), penerbitan SK/Rekomendasi Pindah Wilayah Kerja dan proses Pemberhentian Pegawai (pensiun). Selain itu secara berkala, bidang ini menangani pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijasah (PI). Tidak heran, secara regular bidang ini menjadi terpopuler diantara bidang teknis lain di BKD.

Cakupan kerja Bidang ini, tidak hanya sebatas kepada PNS lingkup Provinsi Sulawesi Tengah. Untuk layanan seperti kepangkatan, pindah wilayah kerja dan pensiun, bidang ini (sesuai kewenangan yang diatur oleh peraturan yang ada) juga harus mengelola dan memberikan layanan kepada PNS Kabupaten dan Kota di Sulawesi Tengah maupun instansi pemda dan lainnya, termasuk instansi pusat.

Saat ini, bidang mutasi dipimpin oleh Saprudin, S.Sos, membawahi 3 pejabat pengawas yang mengepalai sub bidang. Regy Haryanto, S.Sos Kasubbid Kepangkatan, Jafar Tabi, Kasubid Pindah Wilayah Kerja dan Harmini, S.Sos Kasubid Pensiun. Keempat pejabat administrasi ini didukung oleh pejabat pelaksana sebanyak 16 orang dan pejabat fungsional 1 orang (analis kepegawaian).

Pada 2017 lalu, bidang ini disibukkan oleh pengalihan personil dari Kab/Kota khususnya bidang pendidikan (guru dan tenaga kependidikan/TU) ke Provinsi. Sebagai turunan dari diefektifkannya UU. No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada 2017. Untuk 2018, hal yang menonjol dari kegiatan Bidang Mutasi adalah dikembangkannya Srigala (Sistem Kenaikan Gaji Berkala).

Aplikasi berbasis desktop (diinstall ke dalam computer/laptop) ini sengaja dimunculkan tentunya dengan maksud untuk semakin meningkatkan kualitas layanan dalam penerbitan SP Kenaikan Gaji Berkala (KGB). Akurasi durasi masa kerja dan nominal gaji baru dari PNS bersangkutan akan semakin baik. Dengan begitu tingkat kesalahan pemberian gaji bisa ditekan dan meminimalisir kerugian negara.

Selain akurasi, percepatan layanan juga semakin baik. Format dan detail redaksi SP KGB bisa seragam dan standard. Termasuk data dan profil pegawai bersangkutan juga semakin valid dituangkan ke dalam surat penetapan. Tentunya ini akan menaik-

kan tingkat kepuasan para pegawai yang mengurus SP KGB. Dalam jangka panjang, direncanakan penerbitan SP KGB akan diserahkan kepada Perangkat Daerah. Adanya aplikasi Srigala ini sebagai pra kondisi dan diharapkan bisa membantu OPD ketika kebijakan itu direalisasikan.

Berikut ini data realisasi dari layanan Bidang Mutasi sepanjang Tahun 2018, yang tim redaksi tampilkan bersumber dari Laporan Realisasi Pelaksanaan Kegiatan Tahun 2018 Bidang Mutasi.

Realisasi Layanan Sub Bidang Kepangkatan :

Penerbitan SK Pangkat Prov. Sulteng :

NO	URAIAN	April 2018		Oktober 2018		Total 2018
		IV/c ke atas	IV/b ke bawah	IV/c ke atas	IV/b ke bawah	
1	SK PANGKAT PNS PROV. SULTENG	15	1.121	8	1.009	2.153

Penerbitan SK Pangkat PNS Kab/Kota (Gol. IV) :

NO	Kab/Kota	April 2018	Oktober 2018	Jumlah
1	Pemda Kab. Banggai	131	123	254
2	Pemda Kab. Banggai Kepulauan	34	27	61
3	Pemda Kab. Banggai Laut	21	22	43
4	Pemda Kab. Buol	33	54	87
5	Pemda Kab. Donggala	111	78	189
6	Pemda Kab. Morowali	47	21	68
7	Pemda Kab. Morowali Utara	48	2	50
8	Pemda Kab. Parigi Moutong	105	67	172
9	Pemda Kab. Poso	93	26	119
10	Pemda Kab. Sigi	102	63	165
11	Pemda Kab. Tojo Unauna	23	17	40
12	Pemda Kab. Tolitoli	38	32	70
13	Pemda Kota Palu	115	79	194
Total		901	611	1.512

Total Penerbitan SK Pangkat 2018 :

NO	Instansi	April 2018	Oktober 2018	Jumlah
1	Prov. Sulteng	1.136	1.017	2.153
2	Kab/Kota Sulteng	901	611	1.512
Total		**2.037**	**1.628**	**3.665**

Penerbitan SP Kenaikan Gaji Berkala :

NO	Pangkat / Golru	Jumlah
1	Juru Muda, I/a	0
2	Juru Muda Tingkat I, I/b	0
3	Juru, I/c	0
4	Juru Tingkat I, I/d	0
5	Pengatur Muda, II/a	15
6	Pengatur Muda Tingkat I, II/b	9
7	Pengatur, II/c	18
8	Pengatur Tingkat I, II/d	4
9	Pengatur Muda, III/a	28
10	Pengatur Muda Tingkat I, III/b	48
11	Pengatur, III/c	79
12	Pengatur Tingkat I, III/d	108
13	Pembina, IV/a	350
14	Pembina Tingkat I, IV/b	289
15	Pembina Utama Muda, IV/c	20
16	Pembina Utama Madya, IV/d	8
17	Pembina Utama, IV/e	0
Total		976

Penerbitan SK PNS Per OPD :

NO	OPD	Jumlah	Keterangan
1	Dinas Kehutanan Provinsi	1	-
2	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi	74	Al. Guru Garis Depan
3	Dinas Perhubungan Provinsi	5	Lulusan STTD Perhubungan
Total Penerbitan SK PNS		**80**	

Realisasi Layanan Sub Bidang Pindah Wilayah Kerja :

Penerbitan SK/Rekomendasi Pindah Wilayah Kerja :

No	Jenis Pindah	Jumlah
1	Pindah masuk Prov. Sulteng	161
2	Pindah keluar Prov. Sulteng	52
3	Pindah antar Kab/Kota se Sulteng	287
4	Pindah dari Instansi Pemda ke Kab/Kota se Sulteng	24
5	Pindah dari Kab/Kota se Sulteng ke Instansi Pemda	72
6	Pindah dari Kab/Kota se Sulteng ke Instansi Pusat	42
7	Pindah antar OPD	160
8	PNS dipekerjakan	10
Total		**808**

Klasifikasi PNS Pindah Masuk Prov. Sulteng :

No	Pangkat / Golru	Jumlah
1	Juru, I/c	1
2	Pengatur muda, II/a	10
3	Pengatur muda Tingkat I, II/b	7
4	Pengatur, II/c	3
5	Pengatur Tingkat I, II/d	5
6	Pengatur muda, III/a	32
7	Pengatur muda Tingkat I, III/b	27
8	Pengatur, III/c	23
9	Pengatur Tingkat I, III/d	32
10	Pembina, IV/a	13
11	Pembina Tingkat I, IV/b	4
12	Pembina Utama Muda, IV/c	4
Total		161

Pengolahan Usulan Pindah Wilayah Kerja Berdasar Instansi :

No	Instansi	Jumlah
1	Instansi Pusat lainnya	5
2	Instansi Pemda lainnya	49
3	Pemda Kab. Banggai	19
4	Pemda Kab. Banggai Kepulauan	67
5	Pemda Kab. Banggai Laut	2
6	Pemda Kab. Buol	42
7	Pemda Kab. Donggala	63
8	Pemda Kab. Morowali	33
9	Pemda Kab. Morowali Utara	8
10	Pemda Kab. Parigi Moutong	52
11	Pemda Kab. Poso	51
12	Pemda Kab. Sigi	55
13	Pemda Kab. Tojo Unauna	45
14	Pemda Kab. Tolitoli	38
15	Pemda Kota Palu	58
Total		587

Realisasi Layanan Sub Bidang Pensiun :
Penyelesaian SK Pensiun Berdasar Pangkat :

No	Pangkat / Golongan Ruang	Jumlah
1	Juru Muda, I/a	0
2	Juru Muda Tingkat I, I/b	0
3	Juru, I/c	0
4	Juru Tingkat I, I/d	1
5	Pengatur Muda, II/a	1
6	Pengatur Muda Tingkat I, II/b	5
7	Pengatur, II/c	5
8	Pengatur Tingkat I, II/d	11
9	Pengatur Muda, III/a	9
10	Pengatur Muda Tingkat I, III/b	16
11	Pengatur, III/c	88
12	Pengatur Tingkat I, III/d	17
13	Pembina, IV/a	63
14	Pembina Tingkat I, IV/b	55
15	Pembina Utama Muda, IV/c	62
16	Pembina Utama Madya, IV/d	10
17	Pembina Utama, IV/e	6
Total		349

Penyelesaian SK Pensiun Berdasar Jenis Pensiun :

No	Jenis Pensiun	Jumlah
1	Pensiun BUP	326
2	Pensiun janda/duda	13
3	Pensiun Janda/Duda/Anak/Orang Tua	0
4	Pensiun APS	10
5	Pensiun Tidak Cakap Jasmani/Rohani	0
6	Pensiun Karena Perampingan Organisasi	0
Total		349

Realisasi kerja diatas menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi menjadi suatu hal yang mutlak. Volume layanan yang relatif besar dan tuntutan layanan berkualitas dari publik akan dipermudah dengan adanya sistim teknologi informasi, termasuk Srigala. Selain itu akurasi produk layanan akan semakin baik dan memenuhi standard tata naskah kaidah yang baku. Olehnya alat bantu kerja semacam Srigala perlu dimunculkan pada bidang layanan lainnya.

Foto Pejabat

Kepala Bidang Mutasi
Saprudin, S.Sos.

Regy Haryanto, S.Sos
(Kasubid Kepangkatan)

Jafar
(Kasubid Pindah Wilayah Kerja)

Harmini, S.Sos
(Kasubid Pensiun)

UPT Penilaian Kompetensi Pegawai :

Eksis dan Responsif

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sejak 2017 telah memiliki satu unit kerja berbentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT). Bernama UPT Penilaian Kompetensi Pegawai. UPT ini mempunyai tugas melaksanakan pengujian, penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi pegawai serta kerjasama pengembangan kompetensi pegawai. Untuk melaksanakan tugas tersebut UPT Penilaian Kompetensi Pegawai menyelenggarakan fungsi ; penyiapan penyusunan program kerja UPT Penilaian Kompetensi Pegawai; penyiapan bahan perumusan kebijakan pengujian, penilaian dan hubungan antar lembaga; penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan pengujian, penilaian dan hubungan antar lembaga; dan penyiapan bahan pembinaan pada UPT Penilaian Kompetensi Pegawai (Pergub No. 27 Tahun 2017 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja UPT BKD Prov. Sulteng).

Struktur organisasi UPT berformasi 1 jabatan Administrator (Es. III.b) sebagai Kepala UPT dan 3 jabatan Pengawas (Es. IV.a) : Kasubag Tata Usaha, Kasie Hubungan Antar Lembaga dan Kasie Pengujian dan Penilaian. Selain disupport oleh pejabat pelaksana, unit ini juga diperkaya dengan pejabat fungsional assessor SDM aparatur yang menjalankan tugas pengukuran, penilaian dan pengujian kompetensi pegawai (assessment center).

Saat ini, UPT Penilaian Kompetensi Pegawai diawaki oleh Mohamad Fadhly, SH, M.Si (Kepala UPT), Loban Subu J. Manoppo, SE (Kasubag Tata Usaha), Ulfah Meidya Rachmawati, S.STP, M.Si, (Kasie Hubungan Antar Lembaga) dan Rachman Yape, S.Psi, M.Psi (Kasie Pengukuran dan Penilaian). Kepala UPT saat ini memang baru menjabat pada pertengahan Pebruari 2019 lalu (sebelumnya menjabat salah satu Kabag di RSUD Undata). Tapi justru beliaulah salah satu perintis terbentuknya UPT. Karena perencanaan pembentukan UPT dilakukan saat ybs menjabat Kasubag Program di BKD. Jadi UPT Penilaian Kompetensi Pegawai bukan hal asing dan baru baginya.

Selama 2018, geliat aktifitas UPT sangat dinamis. Tabel berikut menunjukkan hal tersebut. Berbagai aktivitas pengujian dan penilaian kompetensi aparatur dilakukan oleh UPT Penilaian Kompetensi Pegawai, baik di lingkup atau untuk kebutuhan internal Prov. Sulteng maupun merespon kebutuhan Kab/Kota di Sulteng. Bahkan pada Pemda tertentu penggunaan jasa UPT dilakukan secara berulang. Ini menunjukkan bahwa UPT memang semakin eksis dan dipercaya dalam mengukur dan menilai kompetensi pegawai.

No	Mitra Kerja Sama (Instansi)	Kegiatan	Jumlah Peserta	Waktu Pelaksanaan	Ket
1	2	3	4	5	6
1	Prov. Sulawesi Tengah	~ Assessment Seleksi JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2018	70 Orang	8 - 9 Maret 2018	-
		~ Job Fit JPT Pratama	25 Orang	20 Des 2018	-
2	Prov. Sulawesi Tengah (Dinas Kehutanan)	~ Assessment Fungsional Polisi Hutan	89 orang	21 - 23 Maret 2018	-
3	Prov. Sulawesi Tengah (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak)	~ Pemetaan PNS	46 orang	1 - 2 Des 2018	-
4	BKPSDM Kab. Morowali Utara	~ Assessment (Job Fit) Uji Kesesuaian JPT Pratama dan Pemetaan Pejabat Administrator di Lingkungan Pemerintah Kab. Morowali Utara Tahun 2018	JPT Pratama 27 Orang Administrator 125 Orang	17 - 20 Januari 2018	-
5	BKPSDM Kab. Tojo Una-Una	~ Assessment Seleksi Terbuka Pengisian JPT Pratama Kabupaten Tojo Una-Una Tahun 2018	15 Orang	12 - 14 Februari 2018	-
6	BKPSDM Kab. Banggai Kepulauan	~ Assessment Uji Kesesuaian/Job Fit JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah Kab. Banggai Kepulauan Tahun 2018.	22 Orang	19 - 22 Februari 2018	-
		~ Seleksi JPT Pratama	34 Orang	24 - 26 Mei 2018	
7	BKPSDM Kab. Toli-Toli	~ Assessment Seleksi Pengisian JPT Pratama Kab Toli - Toli Tahun 2018	38 Orang	1 - 2 Maret 2018	-
		~ Assessment Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial, Pemetaan Pengawas di Lingkungan pemerintah Daerah Kab. Toli-Toli Tahap II Tahun 2018	362 orang	19 - 20 Maret 2018	-
8	BKPSDM Kab. Buol	~ Assessment Uji Kesesuaian/Job Fit JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah Buol Tahun 2018	31 orang	13 - 18 Maret 2018	-
		~ Assessment Pemetaan Pejabat Administrator, Pengawas dan Pelaksana Tahun 2018	694 orang		-
		~ Seleksi JPT Pratama	8 Orang	6 - 8 Des 2018	-
9	BKPSDM Kab. Poso	~ Seleksi JPT Pratama (Sekda)	6 Orang	7 - 8 Agustus 2018	-
		~ Job Fit	32 Orang	26 – 28 Des 2018	-
10	BKPSDM Kab. Parigi Moutong	~ Job Fit	29 Orang	24 – 25 Agustus 2018	-
		- Seleksi JPT Pratama	34 Orang	3 – 5 Des 2018	-

(Sumber : UPT Penilaian Kompetensi Pegawai, 2019)

Penggunaan metode assessment center yang dilayani oleh UPT Penilaian Kompetensi Pegawai dalam menguji dan menilai kompetensi aparatur memang sudah menjadi kebutuhan dan tuntutan. Dibutuhkan oleh pimpinan/pengambil kebijakan sebagai bahan perumusan dan pengambilan keputusan dalam menempatkan aparatur. Term "the right man on the right job" tidak hanya jadi slogan tapi bisa diterapkan. Sehingga kinerja organisasi dan pemerintahan bisa berjalan dan mencapai level optimal. Tuntutan penggunaan pola ini, juga datang dari berbagai

pihak. Utamanya publik dan dikalangan aparatur sendiri. Perekrutan dan pengisian jabatan serta pengembangan karier yang terbuka, fair dan imparsial adalah hal yang sudah menjadi dambaan.

UPT Penilaian Kompetensi Pegawai juga merespon keinginan internal utamanya di kalangan aparatur terkait jabatan fungsional Assessor SDM Aparatur. Untuk ini, UPT Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Sulteng, pada 14 – 15 September 2018 juga menggelar kegiatan workshop di salah satu hotel di Palu. Workshop tersebut bertajuk sosialisasi assessment center dan pengembangan assessor SDM aparatur. Dalam kegiatan ini, UPT menghadirkan Dimas Ario Wicaksono, S.Psi, M.Sc. pemateri yang berasal dari Fakultas Psikologi Universitas Airlangga (Unair) Surabaya.

Melalui uraian aktifitas UPT diatas maka cukup alasan untuk meneguhkan pernyataan bahwa UPT Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Sulteng semakin eksis dan responsive

Foto Pejabat UPT Penilaian Kompetensi Pegawai :

Kepala UPT
Mohammad Fadhly, SH, M.Si.

Kasubag TU
Loban Subu J. Manoppo, SE

Kasie Hubungan Antar Lembaga
Ulfah Meidya Rachmawati, S.STP, M.Si

Kasie Pengujian dan Penilaian
Rachman Yape, S.Psi, M.Psi

Bidang Pengembangan Dan Pembinaan Pegawai Tahun 2018 : Jabatan Fungsional Semakin Viral

BIDANG Pengembangan Dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah secara umum mempunyai tanggung jawab dalam pengelolaan peningkatan sumber daya dan karier pegawai serta pengawasan perilaku kerja aparatur Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Bidang yang terdiri dari Sub Bidang Jabatan Struktural, Sub Bidang Jabatan Fungsional dan Sub Bidang Disiplin kini dinakhodai oleh Bapak Agung Eko Purwoko, S.Sos selaku Kepala Bidang Pengembangan Dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Aktivitas mencolok secara regular dari performa Bidang Pengembangan Dan Pembinaan Pegawai dapat terlihat pada saat adanya pelantikan aparatur dalam jabatan struktural lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Pelantikan pejabat struktural, yang menjadi sebagian tugas Sub Bidang Jabatan Struktural, sebagai bentuk pengembangan karier aparatur merupakan suatu tugas yang tidak mudah karena bukan rahasia umum hal tersebut mengandung sensitifitas yang lumayan besar. Dapat dikatakan seperti tersebut karena jabatan struktural masih menjadi primadona yang begitu diidam-idamkan dikalangan aparatur sipil negara.

Namun pada periode 2018 juga terdapat aktifitas lain pada Bidang Pengembangan Dan Pembinaan Pegawai yang tak kalah ramai dari pengangkatan aparatur dalam jabatan struktural, yaitu pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional dan penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang berperilaku kerja negatif dan tersangkut perkara pelanggaran hukum.

Pengangkatan Pejabat Fungsional

Pada medio 2018 tak kurang sebanyak 84 aparatur diangkat dalam jabatan fungsional. Hal ini menandai prestasi yang luar biasa bagi pengelola Bidang Pengembangan Dan Pembinaan Pegawai, khususnya sub bidang Jabatan Fungsional, yang kini dikepalai oleh Prihadi Saputro, S.Sos, M.Si. Memang salah satu misinya adalah meningkatkan gairah ASN terhadap jabatan fungsional yang merupakan salah satu ujung tombak dalam peningkatan sumber daya aparatur.

84 pegawai yang diangkat dalam Jabatan Fungsional sepanjang 2018 tersebut tidak hanya terpusat pada beberapa jabatan fungsional saja tetapi sangat beragam. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di berikut :

Rekapitulasi Pengangkatan Dalam Jabatan Fungsional Tahun 2018

No	Nama Jabatan	Jumlah PNS Diangkat	Unit Kerja
1	Penyuluh Kehutanan Pertama	4	Dinas Kehutanan
2	Penyuluh Kehutanan Pelaksana	1	Dinas Kehutanan
3	Penguji Mutu Barang	1	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
4	Guru Pertama	31	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
5	Penyuluh Pertanian Muda	1	Dinas Perkebunan dan Peternakan
6	Medik Veteriner Muda	1	Dinas Perkebunan dan Peternakan
7	Pustakawan Ahli Muda	1	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
8	Pustakawan Ahli Pertama	3	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
9	Pustakawan Mahir	3	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
10	Widyaiswara Madya	1	BPSDM
11	Widyaiswara Muda	1	BPSDM
12	Pengawas Benih Tanaman	1	Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura
13	Perawat Pelaksana	1	RSUD Undata
14	Dokter Muda	1	RSD Madani
15	Nutrisionis Pelaksanan Lanjutan	1	RSD Madani
16	Pengawas Ketenagakerjaan Madya	1	Dinas Tenaga Keja dan Transmigrasi
17	Pengawas Ketenagakerjaan Pertama	2	Dinas Tenaga Keja dan Transmigrasi
18	Auditor Pertama	1	Inspektorat
19	Pengawas Pemerintahan Madya	10	Inspektorat
20	Pengawas Pemerintahan Muda	11	Inspektorat
21	Pengawas Pemerintahan Pertama	7	Inspektorat
Total	22 Jabatan (14 Rumpun Jabatan)	84	11 Unit Kerja

Pengangkatan pejabat fungsional tersebut tentunya menambah populasi PNS fungsional lingkup Prov. Sulteng. Secara nasional jumlah Jabatan Fungsional yang telah ditetapkan sebanyak 147. Namun di Prov. Sulteng baru terbentuk 52 Jabatan Fungsional. Beberapa jabatan fungsional memang hanya menjadi domain Pusat, seperti Jaksa, Dosen, Diplomat, dll. Per Desember 2018, total jumlah PNS pemangku Jabatan Fungsional Prov. Sulteng sebanyak 6.461 orang.

Realisasi demikian tentu akan semakin mempopulerkan jabatan fungsional dikalangan pegawai. Sesuai UU. No. 5/2014 tentang ASN, jabatan ASN terdiri atas 3 jenis. Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional. Formasi JPT dan JA sangatlah terbatas, jadi alternatif solusi pengembangan karier adalah beralih ke dalam Jabatan Fungsional. Semoga di masa akan datang semakin banyak pegawai yang berminat dan berkarier dalam jabatan fungsional.

Penjatuhan Hukuman Disiplin

Selain pengangkatan aparatur dalam Jabatan Fungsional, pada 2018 Bidang Pengembangan Dan Pembinaan Pegawai juga melakukan pembinaan terhadap beberapa ASN yang berperilaku negatif. Ini adalah gawean dari Sub Bidang Disiplin. Hal ini sebagai bentuk pembinaan pegawai sekaligus penegasan dan penegakkan aturan disiplin ASN. Penjatuhan hukuman disiplin pada 2018 dilakukan terhadap 23 PNS Prov. Sulteng. Secara lengkap berdasar jenis sanksi dapat dilihat pada tabel berikut :

Penjatuhan Sanksi Disiplin Aparatur Sipil Negara Tahun 2018

No	Sanksi	Jumlah
1	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 Tahun	1 Orang
2	Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai ASN	4 Orang
3	Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) Non Tipikor	3 Orang
4	Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) Tipikor	15 Orang
Total		23 PNS

Penegasan atau pembinaan terhadap PNS berupa penjatuhan hukuman disiplin ini harus menjadi perhatian semua pihak. Manajemen kepegawaian saat ini sudah terkoneksi dengan tata kelola pemerintahan lainnya, termasuk pemberantasan korupsi. Pelaku korupsi dikalangan pegawai diancam dengan hukuman pemecatan. Olehnya perilaku anti korupsi harus terus bersemayam dalam diri pegawai. Sehingga di masa datang tidak lagi ada PNS yang tergiur melakukan korupsi dan dijatuhi hukuman disiplin.

Demikian performa Bidang Pengembangan Dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah pada 2018 yang ditandai dengan 2 aktivitas mencolok yaitu pengangkatan aparatur dalam jabatan fungsional dan penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang berperilaku kerja negatif dan yang tersangkut perkara pelanggaran hukum. Semoga pada tahun-tahun berikutnya prestasi yang ditorehkan Bidang Pengembangan Dan Pembinaan akan lebih menciptakan peningkatan kinerja dan perilaku kerja positif di kalangan ASN Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Foto Pejabat

Kepala Bidang Pengembangan dan Pembinaan Pegawai
Agung Eko Purwoko, S.Sos.

M. Zulmi Fiscana, S.H
(Kasubid Disiplin)

M. Ichsan, S.STP,. M.Si
(Kasubid Jabatan Struktural)

Prihadi Saputro, S.Sos,. M.Si
(Kasubid Jabatan Fungsional)

Seleksi CPNS Prov. Sulteng Tahun 2018

SETELAH tertunda, karena bencana gempa bumi, tsunami dan likuifaksi di Kota Palu dan sekitarnya pada Jumat, 28 September 2018 lalu, seleksi CPNS formasi 2018 untuk Prov. Sulteng akhirnya dilaksanakan. Tepatnya dilaksanakan pada Maret dan April 2019. Sesuai regulasi yang ditetapkan terkait dengan pengadaan ASN 2018, seleksi CPNS dilakukan dengan melakukan Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang. Dan keseluruhan proses, sejak pendaftaran sampai dengan pelaksanaan seleksi menggunakan media informasi teknologi. Pendaftaran peserta secara online dan ujian seleksi (SKD dan SKB) menggunakan system CAT (computer assisted test).

Prov. Sulteng, oleh Menpan & RB mendapatkan alokasi untuk perekrutan CPNS pada Tahun Anggaran 2018 sebanyak 245 formasi. Terdiri atas 91 formasi untuk tenaga pendidikan (guru), 86 formasi untuk tenaga kesehatan dan 68 formasi untuk tenaga teknis administrasi. Keseluruhan formasi tersebut hanya diperuntukkan untuk pelamar yang berpendidikan D1 sampai dengan S2.

Setelah dilakukan proses seleksi SKD dan SKB, atas kuota formasi 245 tersebut berhasil terisi 213 formasi. Yaitu formasi pendidikan (guru di SMA/SMK) sebanyak 84, formasi kesehatan terisi 62 dan formasi tenaga teknis administrasi terisi 67. Jadi terdapat 32 formasi yang tidak berhasil dimanfaatkan karena tidak adanya pelamar. Sebagian besar adalah pada formasi kesehatan, yakni untuk jabatan dokter spesialis.

Sebagaimana diprediksi, pelamar wanita lebih dominan berhasil mengisi formasi yang terisi. 213 pelamar yang lolos seleksi CPNS formasi 2018 Prov. Sulteng terdiri atas pria sebanyak 93 orang sedang wanita sebanyak 120 orang. Secara detail dapat dilihat pada

tabel di berikut :

No.	Formasi		Formasi Terisi			Formasi Tidak Terisi
	Jenis	Jumlah	Pria	Wanita	Jumlah	
1	Pendidikan	91	34	50	84	7
2	Kesehatan	86	22	40	62	24
3	Teknis/Administrasi	68	37	30	67	1
Total		245	93	120	213	32

Sampai dengan buletin ini naik cetak, ke 213 pelamar yang dinyatakan lulus seleksi CPNS ini sedang dalam proses pemberkasan dan pengusulan untuk mendapat Nomor Induk Pegawai (NIP). Semoga aparatur sipil negara baru rekrutan seleksi kali ini dapat segera bekerja dan menunjukkan kinerjanya untuk mewujudkan Visi Sulteng Maju Mandiri dan Berdaya Saing.

Berikut informasi dan dokumentasi dari pelaksanaan seleksi CPNS 2018 (SKD dan SKB).

Seleksi Kompetensi Dasar (SKD)

SKD dilaksanakan selama 4 hari penuh pada tanggal 21 – 24 Maret 2019. SKD menggunakan sistem CAT (computer assisted test), ber-

langsung di Gedung Media Center Universitas Tadulako Palu. Tes SKD adalah tahapan kedua, setelah seleksi administrasi, dari proses seleksi CPNS Prov. Sulteng Tahun 2018. Seleksi CPNS ini adalah bagian dari proses seleksi CPNS Nasional Tahun 2018 yang untuk Prov. Sulteng dan sekitarnya tertunda akibat bencana gempa bumi, tsunami dan likuifaksi yang terjadi pada 28 September 2018 lalu.

Sebagai kegiatan nasional, BKD Prov. Sulteng tidak bekerja sendiri. Pihak Badan Kepegawaian Negara (BKN) terlibat langsung dalam pelaksanaan seleksi. Dalam hal ini UPT BKN Kanreg IV Makassar di Palu. Pihak BKN adalah pelaksana teknis tes. Selain karena berdasar regulasi yang ada mereka adalah instansi yang ditunjuk dan berwenang melaksanakan tes. Juga karena pihak BKN adalah pemilik sistem pengoperasian tes yang menggunakan computer, CAT. Jadi dalam pelaksanaan seleksi CPNS, pihak BKD Prov. Sulteng kebagian tugas memfasilitasi pelamar dalam hal teknis administrasi (pemeriksaan berkas pelamar, penyediaan sarana dan prasarana tes, pengumuman hasil tes hingga proses pengangkatan CPNS) dan pihak BKN menangani teknis seleksi (pelaksanaan tes SKD/SKB, pengolahan data hasil SKD/SKB, dan tabulasi/perangkingan).

Sesuai data yang terhimpun, pelamar Seleksi CPNS Prov. Sulteng Tahun 2019 yang dinya-

takan lolos seleksi administrasi dan berhak mengikuti SKD mencapai 4.588 orang. Saat SKD yang hadir mengikuti tes sebesar 3.940 atau 648 orang tidak hadir ke lokasi tes. Nilai tertinggi yang bisa diraih pelamar sebesar 391 dan masih ada pelamar yang hanya bisa mencapai angka 55 (nilai terendah). Adapun peserta yang mampu memenuhi nilai ambang batas (passing grade) sebesar 67 orang.

Pada 2014, seleksi CPNS menggunakan komputer sudah dilakukan oleh Prov. Sulteng. Jadi hal ini bukanlah barang baru. Yang secara substantive membedakan adalah regulasi yang melingkupinya. Utamanya nilai ambang batas yang dinaikkan. 67 orang yang mampu memenuhi ambang batas kali ini tentulah sangat minim. Baik dibandingkan dengan peserta (3940) maupun formasi yang diperebutkan (245). Tentu sangat mengenaskan. Namun regulasi seleksi kali ini (Permenpan RB No. 61 Tahun 2018) tetap membuka peluang dengan perangkingan untuk mengoptimalkan pemenuhan formasi yang ada.

Seleksi Kompetensi Bidang (SKB)

Senin, 22 April 2019 diselenggarakan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Bertempat di SMK Negeri 3 Palu. Kegiatan berlangsung sehari penuh dengan 3 sesi. Berdasar hasil SKD yang diolah pihak BKN selaku Panitia Seleksi Nasional

(Panselnas) CPNS 2018, peserta yang berhak mengikuti SKB sebanyak 425 pelamar. Namun yang hadir mengikuti tes SKB 410 pelamar. Nilai tertinggi yang diraih peserta mencapai 390 dan terendah 85.

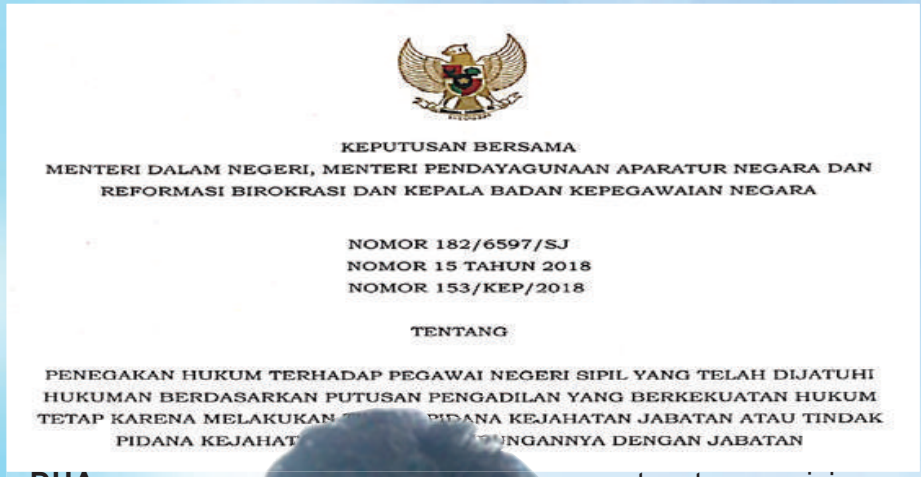
Dapat dijelaskan, bahwa peserta SKB adalah pelamar yang pada tahap SKD bisa memenuhi nilai ambang batas (passing grade) sesuai Permenpan No. 37/2018 atau diistilahkan dengan P1/L. Juga pelamar yang memenuhi nilai sesuai Permenpan 61/2018 dan berada pada peringkat 3 kali formasi jabatan bersangkutan yang diistilahkan P2/L. Berdasar beleid itulah, dari 3.940 peserta SKD, yang bisa lanjut ke tahapan tes SKB lingkup Prov. Sulteng berjumlah 425 orang.

Pelaksanaan SKB kali ini mendapat perhatian dari Panselnas. Kepala BKN, Bima Haria Wibisana, memantau langsung pelaksanaan SKB tersebut. Beliau datang beserta seluruh jajarannya termasuk pejabat dari Kanreg IV BKN Makassar. Memang dalam struktur Panselnas, BKN adalah pihak yang ditunjuk sebagai penyelenggara seleksi. Kepala BKN bahkan menyempatkan diri untuk memotivasi peserta serta memberikan trik dan tips untuk mengikuti SKB.

Hasil dari pelaksanaan SKB langsung diserahterimakan saat itu juga. Dari penyelenggara (BKN) dalam hal ini oleh Tim Pelaksana CAT BKN, Assakhiyyu Rahman, S.Kom, M.AP, kepada Panitia Seleksi CPNS Prov. Sulteng, Purwoko, S.Sos.

PROV. SULTENG PTDH 15 ASN TIPIKOR

(ASN Jangan Korupsi)



KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI DALAM NEGERI, MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI DAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

NOMOR 182/6597/SJ
NOMOR 15 TAHUN 2018
NOMOR 153/KEP/2018

TENTANG

PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG TELAH DIJATUHI HUKUMAN BERDASARKAN PUTUSAN PENGADILAN YANG BERKEKUATAN HUKUM TETAP KARENA MELAKUKAN [illegible] PIDANA KEJAHATAN JABATAN ATAU TINDAK PIDANA KEJAHAT[illegible]NGANNYA DENGAN JABATAN

DUA hal terkait manajemen kepegawaian nasional yang santer atau meminjam istilah milenial, viral, diperbincangkan publik setahun terakhir. Proses penerimaan CPNS 2018 dan penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS yang terlibat kasus korupsi. Diskusi terkait keduanya begitu hangat di masyarakat. Media cetak dan elektronik, termasuk media sosial, bahkan menjadikannya sebagai headline untuk menarik pembaca. Kedua tema kepegawaian ini memang unik.

Jika jeli keduanya berkesan tolak belakang. Yang pertama untuk mengisi formasi yang lowong dalam birokrasi dan menambah jumlah pegawai. Prosesnya berlangsung secara digital dan modern. Bahkan paperless (minim kertas). Ujian seleksi menggunakan sistem komputer (CAT) yang sudah terbukti transparan, fair dan hasil ujian pun disampaikan real time. Sangat terbuka. Aura positif begitu terasa pada penyelenggaraan seleksi CPNS. Mereka yang berhasil lulus bisa membanggakan diri. Menjadi ASN melalui proses yang selektif dan kompetitif.

Sedang yang kedua, justru menjadi saluran pengurangan pegawai. Sayangnya, proses reduksi pegawai ini terjadi dengan cara yang tidak ideal. Atmosfir yang terbentuk begitu kelam dan negatif, karena hukuman disiplin yang dijatuhkan sangat dramatis, diberhentikan tidak dengan hormat (PTDH). Terjadi kontradiksi antara pihak berkepentingan. Dilema tidak terhindarkan, utamanya dikalangan para pejabat pengelola dan pembina kepegawaian. Sampai

Oleh : Asri, SH, M.Si (Kepala BKD Prov. Sulteng)

Mahkamah Konstitusi ikut terbawa bawa. Walau pada akhirnya aturan harus ditegakkan dan tetap dijalankan, roman kecewa berikut nada miring masih terlihat.

Kondisi tersebutlah yang menjadikan kedua hal diatas menarik perhatian masyarakat. Proses seleksi CPNS yang terbuka dan transparan menaikkan rasa percaya diri mereka untuk berkompetisi secara adil sekaligus membuka harapan terwujudnya aparatur yang profesional dalam birokrasi. Sementara kebijakan penjatuhan hukuman disiplin berupa PTDH kepada PNS terlibat korupsi meyakinkan mereka bahwa perang terhadap rasuah dikalangan PNS ternyata benar-benar dilakukan oleh negara.

Lantas seperti apa kedua tema tersebut berlangsung di Prov. Sulteng. Untuk isu terkait seleksi CPNS yang suasana kondusifnya begitu kental tentu tak perlu di kemukakan lagi. Toh ini adalah aktifitas kepegawaian yang rutin dan bernada harmonis tanpa gejolak berarti. Pada kesempatan singkat ini, cukup dipaparkan mengenai tema yang kedua, PTDH terhadap PNS Tipikor di Prov. Sulteng. Kronologis berikut fenomena yang melingkupinya.

UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 87 Ayat (4) huruf b, telah ditegaskan bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum. Salah satu bentuk tindak pidana kejahatan jabatan adalah tindak pidana korupsi (tipikor).

Regulasi dasar dan utama dalam pengelolaan kepegawaian nasional diatas sebenarnya sudah memberi kepastian dan perhatian bagi para pegawai dan pejabat pengelola kepegawaan (PPK). Pegawai harus berhati-hati untuk tidak terjerumus pada tindak pidana kejahatan jabatan. Karena ancamannya adalah PTDH. PPK juga harus segera bersikap menjatuhkan hukuman disiplin saat putusan sudah berkekuatan hukum tetap.

Namun berbasis ini, ternyata masih ada PNS tergoda dan terlibat korupsi. Dan PPK pun terkesan gamang untuk menjalankannya. Sehingga terdapatlah PNS terlibat tipikor telah incraht tapi masih beraktiftas dalam pemerintahan (saat itu terdata 2.357 PNS secara nasional). Dengan kata lain, penegakkan aturan tersebut tidak optimal. Bahkan muncul kesan pembiaran dan perlindungan. Di lain sisi, upaya memerangi korupsi secara nasional sedang gencarnya dilakukan. Oleh berbagai pihak. Dan menjadi perhatian masyarakat. Kesan pembiaran yang muncul, dikhawatirkan akan muncul dugaan bahwa internal birokrasi pemerintahan tidak mendukung upaya pemberantasan korupsi.

Dirasa kurang greget dan mengantisipasi kesan bahwa birokrasi pemerintahan melindungi pegawai korup. Juga untuk memberi efek jera kepada PNS lainnya sehingga birokrasi yang bersih dari KKN dapat terwujud. Digelontorkanlah aturan turunan agar penegakan hukum kepada PNS yang terlibat tipikor bisa dijalankan. Antara lain :

1. Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) dan Reformasi Birokrasi (RB), dan Kepala BKN Nomor : 182/6597/SJ, Nomor : 15 Tahun 2018, dan Nomor : 153/KEP/2018 tanggal 13 September 2018 tentang Penegakan Hukum terhadap PNS Yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau Tindak Pidana Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan (Tipikor).
2. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 20 Tahun 2018 tanggal 18 September 2018 tentang Pelaksanaan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara Yang Terbukti Melakukan Tindak Pidana Korupsi.
3. Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/50/M.SM.00.00/2019 tanggal 28 Pebruari 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penjatuhan PTDH Oleh PPK Terhadap PNS Yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan pengadilan Yang Berkekuatan Hukum Tetap.

Pendekatan ini membuat penindakan hukum terhadap PNS terlibat tipikor berjalan progresif dan *viral* tadi. Apalagi, di Surat Menpan (No. 3) juga ada ancaman sanksi administratif kepada PPK yang tidak menjatuhkan hukuman kepada PNS terlibat tipikor sampai batas waktu yang ditentukan.

PTDH PNS Tipikor Di Prov. Sulteng

Lingkup Prov. Sulteng terdapat 15 PNS yang dijatuhi hukuman disiplin PNS berupa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) karena tipikor. PNS yang terdiri atas 14 pria dan 1 wanita tersebut

tersebar di 10 perangkat daerah. Sekretariat Daerah (2 orang), BPKAD (2), Bapenda (2) Dinas Perkimtan (1), Dinas TPH (1), Dinas PMD (1), Dinas KUKM (1), Dinas Dikbud (3), Satpol PP (1) dan UPT RSUD Undata (1).

Berdasar klasifikasi umur, 15 PNS yang dengan terpaksa diPTDHkan ini terurai sebagai berikut :

No	Umur	Jumlah
1	s/d 40	0
2	40 – 50	6
3	50 – 60	8
4	60 - 65	1
Total		15

Diurai berdasar masa kerja, mereka yang diberhentikan karena tipikor nampak seperti berikut :

No	Masa Kerja	Jumlah
1	s/d 10	0
2	10 – 20	3
3	20 – 30	6
4	> 30	6
Total		15

Data diatas menunjukkan betapa menghancurkannya karier birokrasi seorang pegawai akibat tipikor. Saat usia masih produktif dan masa kerja yang terbilang baru sudah harus teramputasi dari birokrasi. Juga diperlihatkan bahwa senioritas atau kekayaan pengalaman birokrasi tidak menjadi halangan menghindari rayuan korup. Termasuk tidak mampu pula menyembunyikannya dari endusan aparat. Dengan fenomena ini, maka PNS jangan coba-coba untuk terbujuk dan terlibat korupsi.

Perlu pula diketahui, bahwa PTDH terhadap PNS tipikor yang incraht bukanlah kejadian baru. Sebelumnya telah ada PNS Prov. Sulteng yang terlibat tipikor dan di PTDH kan. Hanya saja tidak terendus publik dan terekspose secara massif. Jadi dengan adanya PTDH kali ini sebenarnya sebagai hal yang positif. Dalam artian, penindakan terhadap PNS tipikor khususnya di lingkup Prov. Sulteng telah berjalan tanpa pandang bulu. Semuanya diperlakukan sama. BKD dalam posisi yang netral dan imparsial.

Kasus Transferan

Untuk dipahami bersama, Gubernur selaku PPK dan BKD Prov. Sulteng sebagai pengelola kepegawaian daerah, tidaklah happy dengan pelaksanaan proses PTDH kepada PNS tipikor ini. Terjadi dilema yang luar biasa di kalangan pejabat pengelola kepegawaian. Mengingat efek yang timbul dari PTDH sangatlah mengenaskan. Berhenti kerja mungkin biasa. Tapi ini lebih tragis. Yang di PTDH seperti bukan orang yang pernah jadi pegawai. Hak pensiun pun hilang.

Padahal mereka adalah kolega kita dan keluarga besar PNS Prov. Sulteng. Yang telah berjasa dan memberikan sumbangsih bagi Sulteng. Beberapa diantaranya adalah PNS papan atas dengan beragam jabatan dan pengalaman birokrasi yang panjang. Bahkan yang menyesakkan, beberapa diantaranya sudah menjalani hukumannya. Hukuman badan, penggantian kerugian negara atau keduanya. Cukuplah itu sebagai pelajaran buat mereka. Walau demikian aturan harus ditegakkan.

Diakui bahwa BKD Prov. Sulteng masih perlu perbaikan metode pembinaan kepada aparatur agar terhindar dan mampu menolak rayuan korupsi. Namun begitu, perlu diketahui bahwa sebagian PNS yang di PTDH itu, kasusnya terjadi saat PNS bersangkutan berada di instansi (Pemda) sebelumnya. Olehnya itu situasi ini memunculkan pendekatan baru dalam mutasi masuk pegawai. Selektif dan cek silang ke instansi penegak hukum perlu diutamakan. Termasuk membangun sistim informasi dengan pihak terkait.

ASN Jangan Korupsi

Walhasil, ini memberi pelajaran besar buat kita semua. ASN jangan sekali-kali tergiur dengan tindakan penyelewengan terhadap keuangan negara. Perlu kesadaran kita semua untuk bekerja secara normatif mengikuti pedoman dan aturan yang ditetapkan. Kalau pun ada fenomena atau pendekatan yang sah berupa "diskresi" sebagai terobosan atas hal-hal yang belum diatur tetap diperlukan konsultasi dan koordinasi dengan pihak lainnya. Agar kita bisa terhindar dari jeratan atau tindakan yang nantinya dianggap sebagai korupsi.

Pemahaman dan pengetahuan atas tata laksana administrasi pengelolaan birokrasi juga perlu ditingkatkan dikalangan aparatur. Sehingga diketahui dengan baik siapa mengerjakan apa dan siapa bertanggungjawab atas apa. Dengan begitu, seorang pegawai bisa mengetahui apa yang menjadi kewenangannya dan sebatas mana ia mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya.

Demikian sekelumit uraian terkait dengan penjatuhan hukuman disiplin berupa PTDH bagi PNS tipikor di Prov. Sulteng. Dengan harapan, awam maupun internal pegawai bisa memaklumi seperti apa situasi yang terjadi. Untuk selanjutnya menjadi pelajaran dan bahan referensi dalam pengelolaan manajemen kepegawaian daerah. Semoga bermanfaat.

Rapat Koordinasi Teknis (Rakornis) Kepegawaian Sulteng Tahun 2019

(Transformasi Manajemen Kepegawaian Menuju Birokrasi yang Bersih dan Beretika)

Tarian Selamat Datang Pada Acara Rakornis Kepegawaian Sulteng 2019 Di Poso

Sambutan Oleh Bupati Poso Darmin Sigilipu

Agenda rutin tahunan bidang pengelolaan kepegawaian di Sulawesi Tengah "Rapat Koordinasi Teknis Kepegawaian (Rakornis) kembali dilaksanakan. Ajang pertemuan pejabat dan pengelola kepegawaian se Sulteng kali ini dilaksanakan di Kota Poso pada Kamis, 25 April 2019. Kali ini bertindak sebagai tuan rumah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Poso.

Dimulai sejak 2014, perhelatan Rakornis ini adalah yang keenam kalinya. Tahun lalu, Rakornis Kepegawaian Sulteng dilaksanakan di Kota Ampana Kab. Tojo Unauna. Kegiatan ini dilaksanakan secara tandem. Oleh BKD Prov. Sulteng dan BKD/BKPSDM Kabupaten/Kota di Sulteng yang bersedia melaksanakannya sebagai tuan rumah. BKD Prov. Sulteng mengambil porsi penyediaan narasumber berikut pembiayaannya sedang BKPSDM tuan rumah menangani tempat dan prosesi pelaksanaannya. Berdasar catatan yang ada, sepanjang Rakornis dilaksanakan, selalu diantusiasi oleh BKPSDM Kab/Kota se Sulteng. Termasuk di Poso kali ini. Pejabat pengelola kepegawaian dari seluruh Kab/Kota Sulteng hadir mengikuti kegiatan.

Rakornis dibuka langsung oleh Bupati Poso, Darmin Sigilipu. Turut hadir dalam acara pembukaan para pejabat utama Pemkab Poso dan unsur Forkopimda Kab. Poso. Seluruh instansi pengelola kepegawaian dari Kab/Kota (BKPSDM) se Sulteng datang mengikuti acara Rakornis Kepegawaian 2019. Dari 13 Kab/Kota, 6 diantaranya langsung diikuti oleh Kepala BKPSDM bersangkutan (Donggala, Parigi Moutong, Poso, Tojo Una Una, Buol, dan Toli Toli). Sedang lainnya mengutus pejabat struktural eselon III (Sekretaris atau Kepala Bidang).

Bupati Poso Darmin Sigilipu membuka Rakornis Kepegawaian Sulteng 2019

Bupati Poso Darmin Sigilipu bersama Kepala BKPSDM Se Sulteng, Forkopimda Poso dan tamu undangan lainnya.

BKD Prov. Sulteng dalam Rakornis tersebut menghadirkan dua pemateri dari instansi pusat yang menangani pengelolaan kebijakan aparatur (Kemenpan RB) dan teknis kepegawaian (BKN) nasional. Keduanya mempresentasekan materi yang terkait dengan tema rakornis "Transformasi Manajemen Kepegawaian Menuju Birokrasi yang Bersih dan Beretika". Dua narasumber tersebut adalah :

- Jatmiko, S.Sos (BKN) membawakan materi Sosialisasi Kebijakan Pembinaan Integritas, Penegakan Disiplin ASN dan Tindak Lanjut Penanganan Kejahatan Jabatan (TIPIKOR).

- Widaryati Hestiasih, S.Kom (Kemenpan RB) dengan materi Sosialisasi PP. Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sebagaimana pada setiap rakornis sebe-

lumnya, dalam Rakornis Kepegawaian 2019 di Poso ini juga disepakati beberapa hal yang direkomendasikan untuk dilaksanakan oleh seluruh instansi pengelola kepegawaian di Sulteng. Termasuk penyelenggaraan rekornis di Tahun 2020 akan datang.

Berikut rekomendasi Rakornis Poso, yang dalam perumusannya dipandu langsung oleh Kepala BKD Prov. Sulteng, Asri, SH, M.Si., :

1. Mendorong implementasi aplikasi e-kinerja bekerjasama dengan BKN sebagai dasar penilaian kinerja pegawai
2. Melaporkan impelementasi kemenpan sigakdis, pemerintah kabupaten/kota memberikan tembusannya kepada pemerintah provinsi (Gubernur) cq. Badan Kepegawaian Daerah
3. Percepatan penyelesaian pemetaan jabatan pelaksana sesuai dengan Permenpan Nomor 41 Tahun 2018 bagi daerah yang belum melaksanakan
4. Tempat pelaksanaan rapat koordinasi teknis kepegawaian Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2020 di Kabupaten Banggai Laut. Berbeda dengan rakornis sebelumnya, di Rakornis

Poso, kesepakatan atas rekomendasi Rakornis tidak disahkan/ditandatangani di tempat Rakornis. Tapi di salah satu destinasi wisata andalan Kabupaten Poso. Yakni di Kawasan Wisata Siuri. Masih bagian dari areal Danau Tentena. Suatu trik yang jitu dari panitia penyelenggara sehingga Rakornis kali ini sangat berkesan dan berbeda dibanding pelaksanaan rakornis sebelumnya. ***Terima kasih dan apresiasi tak terhingga kepada seluruh keluarga besar BKPSDM Kab. Poso.***

Pejabat Utama BKD Prov. Sulteng

Peserta Dari BKPSDM Kota Palu

Peserta Dari BKPSDM Kab. Banggai

Peserta Dari BKPSDM Kab. Parigi Moutong

Peserta Dari BKPSDM Kab. Banggai Laut

Peserta Dari BKPSDM Kab. Tojo Una Una

Peserta Dari BKPSDM Kab. Sigi

Peserta Dari BKPSDM Kab. Buol

Peserta Dari BKPSDM Kab. Morowali Utara

Peserta Dari BKPSDM Kab. Donggala

Peserta Dari BKPSDM Kab. Morowali

Peserta Dari BKPSDM Kab. Toli Toli

Pejabat & Panitia BKPSDM Kab. Poso

Jabatan Pimpinan Tinggi Prov. Sulteng 2019

Gubernur Sulawesi Tengah Drs. H. Longki Djanggola, M.Si diawal tahun 2019, tepatnya di Bulan Pebruari melantik para pejabat eselonnya. Bahkan dilakukan dua kali. Jumat, 1 Pebruari 2019 dan Selasa 19 Pebruari 2019.

Pelantikan pertama, beliau hanya melantik dan mengukuhkan para pejabat pimpinan tinggi pratama/ JPT Pratama (Es. II.a dan II.b). Sebanyak 24 pejabat, 19 Pria dan 5 wanita. Sebagian dilantik ke dalam jabatan baru dengan status rotasi (pindah jabatan dalam jenjang sama) yakni 8 pejabat. Kemudian sekedar pengukuhan mengingat durasi jabatan yang mencapai 5 tahun sebanyak 9 pejabat. Dan juga promosi (pindah pada jenjang lebih tinggi, yakni Kepala Biro naik menjadi Kepala Dinas/Badan) sebanyak 7 pejabat. Pelantikan bertempat di Ruang Polibu Kantor Gubernur Sulawesi Tengah.

Pelantikan kedua, jumlah pejabat yang dilantik sangat banyak. Yang dilantik saat itu adalah para pejabat JPT Pratama (Es. II.b) -Kepala Biro- hasil dari proses seleksi terbuka yang berlangsung sejak Desember 2018. Selain mereka, juga dilantik pejabat Administrator (Es. III), Pengawas (Es. IV), Kepala Sekolah dan Kepala Tata Usaha Satuan Pendidikan (SMA/SMK) Prov. Sulteng. Acara pelantikan berlangsung di gedung baru milik Prov. Sulteng yang memang berkapasitas besar, yaitu Gedung JCC (Jodjokodi Convention Center) Jl. Prof. Moh. Yamin (Jalur Dua) Palu.

Uraian diatas menunjukkan strategisnya jabatan pimpinan tinggi. Sampai harus dilakukan perputaran dulu antar JPT berdasar mekanisme job fit (pelantikan pertama). Tidak saja karena posisinya sebagai kepala perangkat daerah atau supporting staf utama bagi Gubernur, tapi juga karena proses pengisiannya dilakukan secara khusus. Saat ini, pengisian JPT yang kosong harus dilakukan secara selektif dan terbuka. Prosesnya juga harus mendapat rekomendasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), sebuah lembaga turunan dari UU. ASN, yang mengawasi proses perekrutan/pengisian jabatan dilakukan secara merit system.

Mengingat karakteristik dari jabatan pimpinan tinggi yang sedemikian unik dan, harus diakui, merupakan posisi elit, berikut gambaran kondisi dari Jabatan Pimpinan Tinggi lingkup Provinsi Sulawesi Tengah.

Jabatan ASN

UU. No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur bahwa jabatan ASN terdiri atas : Jabatan Administrasi (JA), Jabatan Fungsional (JF) dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Ketiga jabatan ini diperuntukkan bagi PNS, sebagai bagian dari pegawai ASN bersama dengan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Selanjutnya melalui PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS diatur, jika PNS menjadi sumber pengisi JA, JF dan JPT. Sedang, PPPK, nantinya bisa mengisi JF dan JPT tertentu (ditetapkan Presiden).

Dalam prakteknya atau dikaitkan dengan kondisi kekinian, jabatan administrasi dan jabatan pimpinan tinggi adalah jabatan yang jamak dikenal sebagai jabatan struktural. Sedang jabatan fungsional, adalah jabatan yang sudah banyak dikenal sebagai jabatan yang berisi tugas dan fungsi pelayanan berdasar keahlian atau keterampilan tertentu, seperti Guru, Dosen. Dokter, Penyuluh, dll. Karakteristik utama dari jabatan fungsional adalah pembinaan dan pengembangan kariernya berdasar pada angka kredit.

Secara ringkas, dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

No.	Jabatan ASN (UU. No. 5/2017)	Penyetaraan (implementasi)	Keterangan
1	Jabatan Administrasi	Jabatan Struktural	Es. III dan IV
2	Jabatan Fungsional	Jabatan Fungsional Tertentu	Guru, Dokter, Penyuluh, dll.
3	Jabatan Pimpinan Tinggi	Jabatan Struktural	Es. I dan II

Jabatan Pimpinan Tinggi

Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) didefinisikan sebagai sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Dan Pejabat Pimpinan Tinggi adalah

Pegawai ASN yang menduduki JPT. JPT berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah.

Jenjang JPT terdiri atas : JPT utama, JPT madya dan JPT pratama. Lingkup Provinsi Sulawesi Tengah, hanya terdapat 2 jenjang JPT. Yakni JPT Madya dalam hal ini jabatan Sekretaris Daerah Provinsi/Sekprov (eselon I.b) dan JPT Pratama berupa jabatan Assisten, Staf Ahli, Kepala Dinas/ Badan/Biro, Inspektur, Kasat Pol PP dan Sekwan (Eselon II.a dan II.b).

Mengacu pendekatan diatas, maka formasi JPT yang terbentuk di Provinsi Sulawesi Tengah adalah sebagaimana tabel berikut ini :

No.	Uraian			Jumlah Formasi	Keterangan
	Nama Jabatan	Jenjang Jabatan	Esselon		
1	Pimpinan Tinggi (JPT)	JPT Madya	I.b	1	Sekretaris Provinsi
		JPT Pratama	II.a	43	Kadis/Kaban/Assisten/Staf Ahli/LL
			II.b	9	Kepala Biro
Total Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)				53	

Formasi JPT Provinsi Sulawesi Tengah

Berikut konfigurasi dari JPT lingkup Prov. Sulteng sesuai OPD yang ada di Prov. Sulteng dan telah disesuaikan mengikuti PP. No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah :

No.	Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	Eselon	Formasi	Keterangan
1	Utama	Kepala LPNK	0	-
2	Madya	I.a	0	-
		I.b	1	Sekprov
3	Pratama	II.a	43	Assisten, Staf Ahli Gubernur, Kadis, Kaban, Inspektur, Kasat, Sekwan.
		II.b	9	Kepala Biro
Total			53	

Komposisi detail per nomenklatur dari JPT tersebut adalah sebagai berikut :

No.	Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	Eselon	Nama Jabatan	Jumlah	Ket
1	Madya	I.b	Sekprov	1	-
2	Pratama	II.a	Assisten Sekprov	3	-
			Staf Ahli Gubernur	3	-
			Kepala Dinas	26	-
			Kepala Badan	8	-
			Sekretaris DPRD	1	-
			Kasatpol PP	1	
			Inspektur Inspektorat	1	
		II.b	Kepala Biro	9	-
Total				53	

Keadaan JPT 2019

JPT Eksisting

Berikut ini kondisi JPT 2019 (Per April 19). Hasil dari pengisian jabatan yang dilakukan 2 kali di Pebruari 2019. Untuk pejabat JPT Pratama (Es. II.b) atau Kepala Biro (7 pejabat) adalah hasil dari proses seleksi pengisian JPT yang dilakukan sejak Desember 2018 dan dilantik pada 19 Pebruari 2019.

No.	Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	Eselon	Nama Jabatan	Formasi	Terisi	Kosong
1	Madya	I.b	Sekprov	1	1	0
2	Pratama	II.a	Assisten Sekprov	3	3	0
			Staf Ahli Gubernur	3	3	0
			Kepala Dinas	26	26	0
			Kepala Badan	8	7	1
			Sekretaris DPRD	1	1	0
			Kasatpol PP	1	1	0
			Inspektur Inspektorat	1	1	0
		II.b	Kepala Biro	9	9	0
Total				53	52	1

Satu formasi JPT yang mengalami kekosongan tersebut adalah jabatan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Kepala Badan sebelumnya, Prof. Dr. Ren Pol. Patta Tope, SE., mengundurkan diri sejak akhir Pebruari 2019.

JPT Berdasar Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, JPT eksisting (sebanyak 52) Per April 2019 di Prov. Sulteng terdiri atas 42 PNS Pria dan 10 PNS Wanita. Secara detail berdasarkan nama jabatan tergambar sebagaimana tabel dibawah ini :

No.	Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	Eselon	Nama Jabatan	Terisi	Jenis Kelamin	
					Pria	Wanita
1	Madya	I.b	Sekprov	1	1	-
2	Pratama	II.a	Assisten Sekprov	3	3	-
			Staf Ahli Gubernur	3	2	1
			Kepala Dinas	26	20	6
			Kepala Badan	7	6	1
			Sekretaris DPRD	1	-	1
			Kasatpol PP	1	1	-
			Inspektorat	1	1	-
		II.b	Kepala Biro	9	8	1
Total				52	42	10

Pejabat JPT masih dominan diisi oleh Pria. PNS Wanita yang menjabat JPT terbilang minim, hanya 21% dari total formasi JPT yang terisi. Semoga pada pengisian JPT di masa datang, PNS Wanita bisa

lebih termotivasi.

JPT Per Pendidikan

Pendidikan para pejabat JPT bervariasi dari tingkat Sarjana sampai Doktoral. Terbaru, Sekprov Sulteng meraih gelar Doktor Ilmu Sosial dengan bidang kajian utama Administrasi Publik dari Universitas Tadulako Palu. Berikut data pendidikan JPT :

No.	Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	Eselon	Sarjana		Magister		Doktor		Jumlah	
			Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita
1	Madya	I.b	-	-	-	-	1	-	1	-
2	Pratama	II.a	2	1	23	8	8	-	33	9
		II.b	1	-	6	1	1	-	8	1
Total Per JK			3	1	29	9	10	-	42	10
Total Per Pendidikan			4		38		10		52	

Data diatas memperlihatkan bahwa pejabat JPT Prov. Sulteng dominan berpendidikan Magister (S2). Dan belum ada pejabat JPT Wanita yang berpendidikan S3.

Usia Para JPT

Usia para pejabat JPT yang eksisting saat ini berkisar diumur 36 tahun sampai dengan 59 tahun. Pejabat termuda adalah Richard Arnaldo, SE, M.SA (Karo Perekonomian dan Pembangunan). Pejabat tertua adalah Norma Mardjanu, SH, M.Si, MH. (Staf Ahli Gubernur). Secara detail berikut :

No.	Usia	Jumlah Per JK		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	< 40	1	0	1
2	40 – 50	11	1	12
3	50 – 55	11	6	17
4	55 - 60	19	3	22
Total		**42**	**10**	**52**

Usia para pejabat JPT didominasi oleh PNS yang berumur 55 – 60 tahun. Olehnya, dalam 2 tahun ke depan akan banyak JPT yang akan pensiun. Sehingga perlu antisipasi penyiapan alokasi dana untuk penyelenggaraan proses seleksi JPT.

Daftar Pejabat JPT

Berikut daftar nama pejabat JPT lingkup Prov. Sulteng saat ini :

JPT Madya (Eselon I.b) :

NO.	NAMA JABATAN	ES	NAMA PEJABAT
1	SEKRETARIS DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH	I.b	Dr. H. MOHAMMAD HIDAYAT, M.Si

JPT Pratama (Eselon II.a) :

NO.	NAMA JABATAN	ES	NAMA PEJABAT
1	KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	II.A	ASRI SH., M.Si.
2	KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DAERAH	II.A	DR. FAHRUDDIN. S.Sos., .M.Si.
3	KEPALA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	II.A	BARTHOLOMEUS TANDIGALA DR. Ir. CES
4	KEPALA BADAN PENDAPATAN DAERAH	II.A	DRS. ABD. WAHAB HARMAIN, A.Pt., MM
5	KEPALA BADAN PENELITIAN,PENGEMBANGAN DAN INOVASI DAERAH	II.A	ADIDJOYO DAUDA DR. Drs MSi.
6	KEPALA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	II.A	BAHRAN SE, MM
7	KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH	II.A	NOVALINA Dra
8	KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	II.A	KOSONG
9	KEPALA DINAS BINA MARGA DAN PENATAAN RUANG	II.A	SYAIFULLAH DJAFAR Ir. M.Si.
10	KEPALA DINAS CIPTA KARYA DAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI	II.A	ABD RAZAK Ir MT
11	KEPALA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI	II.A	YANMART NAINGGOLAN Ir CES
12	KEPALA DINAS KEHUTANAN PROVINSI	II.A	NAHARDI Ir MM
13	KEPALA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI	II.A	HASANUDDIN ATJO Dr.Ir M.P.
14	KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI	II.A	ABDUL HARIS JOTOLEMBAH SH
15	KEPALA DINAS KESEHATAN PROVINSI	II.A	dr. RENY ARNIWATY LAMADJIDO, SpPK. Mkes

16	KEPALA DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, PERSANDIAN DAN STATISTIK PROVINSI	II.A	FARIDAH SE.M.Si
17	KEPALA DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH PROVINSI	II.A	EDA NUR ELY SE
18	KEPALA DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI	II.A	ABD. RAHIM Ir
19	KEPALA DINAS PANGAN PROVINSI	II.A	ABDULLAH KAWULUSAN Ir. MS.i
20	KEPALA DINAS PARIWISATA PROVINSI	II.A	Drs. I NYOMAN SRIADIJAYA, MM.
21	KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI	II.A	ZUBAIR S.Sos. M.Si
22	KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI	II.A	IHSAN BASIR SH, LLM
23	KEPALA DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA PROVINSI	II.A	IRVAN ARYANTO Drs M.Si
24	KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI	II.A	CHRISTINA SHANDRA TOBONDO Ir MT
25	KEPALA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI	II.A	IRWAN LAHACE Drs M.Si
26	KEPALA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA PROVISI	II.A	RUSDI BACHTIAR RIDEH Ir. S.Pi.MPM.MM.
27	KEPALA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI	II.A	SISLIANDY S.STP., M.Si.
28	KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI	II.A	MOH ARIF ABD WAKIL LATJUBA, SE MSI
29	KEPALA DINAS PERKEBUNAN DAN PETERNAKAN PROVINSI	II.A	MAYA MALANIA NOOR Ir MT
30	KEPALA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI	II.A	ARDIANSYAH H. S.Pd., M.Si.
31	KEPALA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI	II.A	IMMAM ALGAZALI Ir MT
32	KEPALA DINAS SOSIAL PROVINSI	II.A	RIDWAN MUMU Drs M.Si
33	KEPALA DINAS TANAMAN PANGAN DAN HOLTIKULTURA PROVINSI	II.A	IR TRIE IRYANI L, MM
34	KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI	II.A	ARNOLD FIRDAUS Drs MTP
35	INSPEKTORAT DAERAH	II.A	MUHAMMAD MUCHLIS Drs MM
36	KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI	II.A	MOHAMAD NADIR Drs. M.Si
37	STAF AHLI GUBERNUR BIDANG PEMERINTAHAN	II.A	SITTI NORMA MARDJANU SH. M.Si, MH
38	STAF AHLI GUBERNUR BIDANG EKONOMI DAN PEMBANGUNAN	II.A	MOHAMMAD NIZAM Drs MH
39	STAF AHLI GUBERNUR BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA, PENGEMBANGAN KAWASAN DAN WILAYAH	II.A	IKHWAN Drs
40	ASISTEN ADMINISTRASI EKONOMI DAN PEMBANGUNAN	II.A	DR IR BUNGA ELIM SOMBA, MSC
41	ASISTEN ADMINISTRASI PEMERINTAHAN DAN KESEJAHTERAAN RAKYAT	II.A	MOH. FAIZAL MANG Ir. MM
42	ASISTEN ADMINISTRASI UMUM HUKUM DAN ORGANISASI	II.A	MULYONO SE, AK., MM
43	SEKRETARIS DPRD PROVINSI	II.A	TUTY ZARFIANA SH, M.Si

JPT Pratama (Eselon. II.b)

No.	Nama Jabatan	ES	Nama Pejabat
1	KEPALA BIRO ADMINISTRASI KESEJAHTERAAN SOSIAL DAN KEMASYARAKATAN	II.b	Dra. SITTY HASBIA N. ZAENONG. M. Si
2	KEPALA BIRO PENGADAAN BARANG DAN JASA	II.b	ABDUL HARIS KARIM ST., MM.
3	KEPALA BIRO ADMINISTRASI PEREKONOMIAN DAN PEMBANGUNAN	II.b	RICHARD ARNALDO SE., M.SA
4	KEPALA BIRO ADMINISTRASI WILAYAH DAERAH DAN PEMERINTAHAN	II.b	Drs. ARFAN, M.Si
5	KEPALA BIRO HUKUM	II.b	Dr. YOPIE MORYA IMANUEL PATIRO, SH, MH.
6	KEPALA BIRO ORGANISASI	II.b	ANDI KAMAL LEMBAH, SH, M.Si.
7	KEPALA BIRO OTONOMI DAERAH	II.b	Drs. DATU PAMUSU, M.Si
8	KEPALA BIRO UMUM	II.b	ANDI HAJIDIN SE.M.Si .
9	KEPALA BIRO HUMAS DAN PROTOKOL	II.b	Drs. MOH. HARIS

Profil JPT Baru di 2019

Diawal tahun 2019, tepatnya di Bulan Pebruari, Gubernur Sulawesi Tengah Drs. H. Longki Djanggola, M.Si melantik para pejabat eselonnya. Pelantikan dilakukan dua kali. Jumat, 1 Pebruari 2019 dan Selasa 19 Pebruari 2019. Pada prosesi acara pelantikan pejabat struktural lingkup Prov. Sulteng yang kedua, juga dilantik 7 pejabat hasil proses seleksi terbuka pengisian JPT Pratama. Ketujuh pejabat tersebut mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama eselon II.b jenjang Kepala Biro di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

No.	Nama Pejabat JPT Baru 2019	Nama Jabatan	Keterangan
1	Dra. SITTY HASBIA N. ZAENONG. M. Si	KEPALA BIRO ADMINISTRASI KESEJAHTERAAN SOSIAL DAN KEMASYARAKATAN	PNS Prov. Sulteng (Ess. III)
2	ABDUL HARIS KARIM ST., MM.	KEPALA BIRO PENGADAAN BARANG DAN JASA	PNS Prov. Sulteng (Ess. III)
3	Drs. ARFAN, M.Si	KEPALA BIRO ADMINISTRASI WILAYAH DAERAH DAN PEMERINTAHAN	PNS Prov. Sulteng (Ess. III)
4	Dr. YOPIE MORYA IMANUEL PATIRO, SH, MH.	KEPALA BIRO HUKUM	PNS Prov. Sulteng (Ess. III)
5	ANDI KAMAL LEMBAH, SH, M.Si.	KEPALA BIRO ORGANISASI	PNS Prov. Sulteng (Ess. III)
6	ANDI HAJIDIN SE.M.Si .	KEPALA BIRO UMUM	PNS Prov. Sulteng (Ess. III)
7	Drs. DATU PAMUSU, M.Si	KEPALA BIRO OTONOMI DAERAH	PNS Kab. Donggala (Ess. II)

Tujuh pejabat JPT baru hasil seleksi terbuka tersebut terdiri atas 6 PNS Pria dan 1 PNS Wanita. Adapun instansi asal ketujuh PNS tersebut adalah 1 PNS dari Pemkab Donggala (Drs. Datu Pamusu T, M.Si) dan 6 PNS dari internal Prov. Sulteng. Keenam PNS internal Prov. Sulteng yang menduduki jabatan Kepala Biro tersebut sebelumnya adalah Pejabat Administrator (eselon III). Jadi mereka berstatus promosi. Untuk 1 PNS dari Pemkab Donggala, hanya bersifat rotasi. Di Donggala beliau menjabat sebagai Staf Ahli Bidang Hukum dan Politik yang juga bereselon II.b atau selevel dengan jabatan Kepala Biro.

Dua diantara ketujuh pejabat JPT baru tersebut ternyata sudah mengikuti Diklat Jabatan Struktural untuk jenjang JPT yaitu Diklat Kepemimpinan Tingkat II (PIM II). Drs. Datu Pamusu T, M.Si, sebagai pejabat JPT di Pemkab Donggala sudah mengikuti PIM II pada Tahun 2017 di Jakarta. Dan Dra. Sitti Hasbia Zaenong, M.Si, sudah mengikuti PIM II di Palu bahkan pada Tahun 2003.

Tentu terdapat prestasi dan rekam jejak yang menonjol dari para JPT baru tersebut. Yang menjadikan mereka pantas dan bersyarat menduduki posisi elit tersebut. Berikut profil dan biodata singkat JPT yang baru dilantik pada 2019 lingkup Provinsi Sulawesi Tengah.

KEPALA BIRO ADMINISTRASI KESEJAHTERAAN SOSIAL DAN KEMASYARAKATAN

NAMA : Dra. SITTY HASBIA ZAENONG, M.Si.
NIP : 19650824 199103 2 006
TEMPAT DAN TANGGAL LAHIR : UNA-UNA, 24 AGUSTUS 1965
AGAMA : ISLAM
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
ALAMAT RUMAH : JL. MACAN NO. 12 KOTA PALU
NO. TELP / HP : 0811454091
EMAIL : Sittyhasbiah@gmail.com

NO	JENJANG KEPANGKATAN	GOLRU	TMT
1	CPNS	III/a	1 MARET 1991
2	PNS, PENATA MUDA	III/a	1 JULI 1992
3	PENATA MUDA TINGKAT I	III/b	1 APRIL 1995
4	PENATA	III/c	1 APRIL 1997
5	PENATA TINGKAT I	III/d	1 APRIL 2001
6	PEMBINA	IV/a	1 JULI 2001
7	PEMBINA TINGKAT I	IV/b	1 OKTOBER 2005

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	TAHUN	TEMPAT
1	SD	1977	UNA-UNA
2	SMP	1981	UNA-UNA
3	SMA	1984	POSO
4	SARJANA / S.1	1989	PALU
5	PASCA SARJANA / S.2	2006	PALU

NO	NAMA JABATAN	PERIODE
1	KEPALA SEKSI ORGANISASI SOSIAL KANWIL DEPARTEMEN SOSIAL PROVINSI SULAWESI TENGAH	1996 - 2001
2	KEPALA SUB DINAS PENGEMBANGAN KESEJAHTERAAN SOSIAL DINAS KESEJAHTERAAN SOSIAL PROVINSI SULAWESI TENGAH	2001 - 2005
3	KEPALA BAGIAN TATA USAHA DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH	2005 - 2008
4	SEKRETARIS DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SULAWESI TENGAH	2008 -2010
5	SEKRETARIS DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI TENGAH	2010 - 2019
6	KEPALA BIRO ADMINISTRASI KESEJAHTERAAN SOSIAL DAN KEMASYARAKATAN SETDAPROV SULTENG	2019

NO	NAMA DIKLAT	TAHUN	TEMPAT
1	ADUM	1996	UJUNG PANDANG
2	SPAMA	2000	MAKASSAR
3	DIKLATPIM TK. II	2003	PALU

KEPALA BIRO ORGANISASI

NAMA : ANDI KAMAL LEMBAH, SH., M.Si.
NIP : 19670323 198903 1 009
TEMPAT DAN TANGGAL LAHIR : JAKARTA, 27 MARET 1967
AGAMA : ISLAM
JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI
ALAMAT RUMAH : BTN PALUPI BLOK L NO. 8 KEC. TATANGA KOTA PALU
NO. TELP / HP : 081354535991
EMAIL : Kamal.lembah@gmail.com

NO	JENJANG KEPANGKATAN	GOLRU	TMT
1	CPNS	II/a	1 MARET 1989
2	PNS, PENGATUR MUDA	II/a	1 JULI 1990
3	PENGATUR MUDA TINGKAT I	II/b	1 APRIL 1993
4	PENGATUR	II/c	1 APRIL 1997
5	PENATA MUDA	III/a	1 APRIL 1998
6	PENATA MUDA TINGKAT I	III/b	1 APRIL 2002
7	PENATA	III/c	1 OKTOBER 2004
8	PENATA TINGKAT I	III/d	1 OKTOBER 2008
9	PEMBINA	IV/a	1 OKTOBER 2010
10	PEMBINA TINGKAT I	IV/b	1 OKTOBER 2014

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	TAHUN	TEMPAT
1	SD	1980	DONGGALA
2	SMP	1983	PALU
3	SMA	1986	PALU
4	SARJANA / S.1	1995	PALU
5	PASCA SARJANA / S.2	2010	PALU

NO	NAMA JABATAN	PERIODE
1	KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI TENGAH	2003 - 2009
2	KEPALA SEKSI INFORMATIKA DINAS PERHUBUNGAN DAN INFORMATIKA PROVINSI SULAWESI TENGAH	2009
3	KEPALA BAGIAN KELEMBAGAAN BIRO ORGANISASI SETDAPROV SULTENG	2009 - 2017
4	KEPALA BAGIAN ANALISA DAN FORMASI JABATAN BIRO ORGANISASI SETDAPROV SULTENG	2017 - 2019
5	KEPALA BIRO ORGANISASI SETDAPROV SULTENG	2019

NO	NAMA DIKLAT	TAHUN	TEMPAT
1	ADUM	2001	PALU
2	DIKLATPIM TK. III	2006	PALU

KEPALA BIRO OTONOMI DAERAH

NAMA : Drs. DATU PAMUSU T., M.Si.
NIP : 19621006 199303 1 005
TEMPAT DAN TANGGAL LAHIR : JAKARTA, 6 OKTOBER 1962
AGAMA : ISLAM
JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI
ALAMAT RUMAH : BTN BUMI ANGGUR BLOK CC NO. 12
NO. TELP / HP : 082119856111
EMAIL : Datu.pamusu@gmail.com

NO	JENJANG KEPANGKATAN	GOLRU	TMT
1	CPNS	III/a	1 MARET 1993
2	PNS, PENATA MUDA	III/a	1 JULI 1994
3	PENATA MUDA TINGKAT I	III/b	1 APRIL 1997
4	PENATA	III/c	1 APRIL 2001
5	PENATA TINGKAT I	III/d	1 APRIL 2005
6	PEMBINA	IV/a	1 APRIL 2006
7	PEMBINA TINGKAT I	IV/b	1 APRIL 2010
8	PEMBINA UTAMA MUDA	IV/c	1 APRIL 2014

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	TAHUN	TEMPAT
1	SD	1975	JAKARTA
2	SMP	1979	PALU
3	SMA	1983	PALU
4	SARJANA / S.1	1990	PALU
5	PASCA SARJANA / S.2	1999	YOGYAKARTA

NO	NAMA JABATAN	PERIODE
1	KEPALA SUB BIDANG AGAMA, KESEJAHTERAAN SOSIAL DAN BUDAYA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN PENANAMAN MODAL KABUPATEN DONGGALA	2005
2	KEPALA BIDANG SOSIAL BUDAYA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN PENANAMAN MODAL KABUPATEN DONGGALA	2005 - 2009
3	SEKRETARIS BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN PENANAMAN MODAL KABUPATEN DONGGALA	2009 - 2013
4	STAF AHLI BIDANG PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN DONGGALA	2013
5	KEPALA DINAS KOPERASI, UMKM, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN DONGGALA	2013 - 2016
6	STAF AHLI BIDANG HUKUM DAN POLITIK SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN DONGGALA	2016 - 2019
7	KEPALA BIRO OTONOMI DAERAH SETDAPROV SULTENG	2019

NO	NAMA DIKLAT	TAHUN	TEMPAT
1	ADUM	2000	PALU
2	DIKLATPIM TK. III	2008	YOGYAKARTA
3	DIKLATPIM TK. II	2017	JAKARTA

KEPALA BIRO PENGADAAN BARANG DAN JASA

NAMA : ABDUL HARIS KARIM, ST., M.Si
NIP : 19700422 199303 1 011
TEMPAT DAN TANGGAL LAHIR : MOTOBOI BESAR, 22 APRIL 1970
AGAMA : ISLAM
JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI
ALAMAT RUMAH : JL. BERUANG NO. 54 PALU
NO. TELP / HP : 082349196470
EMAIL : kabdharis@yahoo.com

NO	JENJANG KEPANGKATAN	GOLRU	TMT
1	CPNS	II/b	1 MARET 1993
2	PNS, PENGATUR MUDA TINGKAT I	II/b	1 JULI 1994
3	PENGATUR	II/c	1 OKTOBER 1996
4	PENATA MUDA	III/a	1 OKTOBER 2000
5	PENATA MUDA TINGKAT I	III/b	1 APRIL 2004
6	PENATA	III/c	1 OKTOBER 2007
7	PENATA TINGKAT I	III/d	1 OKTOBER 2011
8	PEMBINA	IV/a	1 APRIL 2014
9	PEMBINA TINGKAT I	IV/b	1 APRIL 2018

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	TAHUN	TEMPAT
1	SD	1982	KOTAMOBAGU
2	SMP	1985	KOTAMOBAGU
3	SMA	1988	KOTAMOBAGU
4	DIPLOMA III	1992	MANADO
5	SARJANA / S.1	1999	MANADO
6	PASCA SARJANA / S.2	2010	PALU

NO	NAMA JABATAN	PERIODE
1	KEPALA SEKSI PEMBANGUNAN GEDUNG NEGARA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA PALU	2002 - 2012
2	KEPALA BAGIAN PENGADAAN BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH	2013 - 2017
3	KEPALA BAGIAN LAYANAN PENGADAAN BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH	2017 - 2019
4	KEPALA BIRO PENGADAAN BARANG DAN JASA SETDAPROV SULTENG	2019

NO	NAMA DIKLAT	TAHUN	TEMPAT
1	DIKLATPIM TK. III	2013	PALU

KEPALA BIRO UMUM

NAMA : ANDI HAJIDIN, S.E., M.Si
NIP : 19710208 199903 1 003
TEMPAT DAN TANGGAL LAHIR : PALU, 8 FEBRUARI 1971
AGAMA : ISLAM
JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI
ALAMAT RUMAH : JL. DAENG LANDO NO. 11
NO. TELP / HP : 08114582868
EMAIL : andihajidin@gmail.com

NO	JENJANG KEPANGKATAN	GOLRU	TMT
1	CPNS	III/a	1 MARET 1999
2	PNS, PENATA MUDA	III/a	1 JULI 2000
3	PENATA MUDA TINGKAT I	III/b	1 JULI 2001
4	PENATA	III/c	1 APRIL 2004
5	PENATA TINGKAT I	III/d	1 OKTOBER 2008
6	PEMBINA	IV/a	1 OKTOBER 2012
7	PEMBINA TINGKAT I	IV/b	1 OKTOBER 2016

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	TAHUN	TEMPAT
1	SD	1984	PALU
2	SMP	1987	PALU
3	SMA	1990	PALU
4	SARJANA / S.1	1998	PALU
5	PASCA SARJANA / S.2	2012	PALU

NO	NAMA JABATAN	PERIODE
1	SEKRETARIS KELURAHAN LERE	2001 - 2002
2	LURAH LERE KECAMATAN PALU BARAT	2002 - 2006
3	LURAH LORU UTARA KECAMATAN PALU SELATAN	2006 - 2007
4	SEKRETARIS KECAMATAN PALU SELATAN	2007 - 2010
5	KEPALA BIDANG YANTAR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA PALU	2010 - 2012
6	CAMAT PALU SELATAN	2012 - 2014
7	SEKRETARIS DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL KOTA PALU	2014 - 2016
8	SEKRETARIS BADAN PENDAPATAN PROVINSI SULAWESI TENGAH	2017 - 2019
9	KEPALA BIRO UMUM SETDAPROV SULTENG	2019

NO	NAMA DIKLAT	TAHUN	TEMPAT
1	DIKLATPIM TK. III	2012	PALU

KEPALA BIRO HUKUM

NAMA : Dr. YOPIE MORYA IMMANUEL PATIRO, SH., MH
NIP : 19780525 199703 1 001
TEMPAT DAN TANGGAL LAHIR : PALU, 25 MEI 1978
AGAMA : KRISTEN PROTESTAN
JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI
ALAMAT RUMAH : JL. BELIBIS NO. 01 PALU
NO. TELP / HP : 082194221255
EMAIL : tanyakabag@yahoo.com

NO	JENJANG KEPANGKATAN	GOLRU	TMT
1	CPNS	II/a	1 MARET 1997
2	PNS, PENGATUR MUDA	II/a	1 MEI 1998
3	PENGATUR MUDA TINGKAT I	II/b	1 APRIL 2001
4	PENATA MUDA TINGKAT I	III/b	1 OKTOBER 2004
5	PENATA	III/c	1 APRIL 2006
6	PENATA TINGKAT I	III/d	1 APRIL 2010
7	PEMBINA	IV/a	1 APRIL 2014
8	PEMBINA TINGKAT I	IV/b	1 APRIL 2018

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	TAHUN	TEMPAT
1	SD	1990	PALU
2	SMP	1993	PALU
3	SMA	1996	PALU
4	SARJANA / S.1	2002	BANDUNG
5	PASCA SARJANA / S.2	2004	BANDUNG
6	DOKTOR / S3	2011	BANDUNG

NO	NAMA JABATAN	PERIODE
1	KEPALA SUB BAGIAN TATA HUKUM BIRO HUKUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH	2005 - 2008
2	KEPALA SUB BAGIAN RANCANGAN KEPUTUSAN GUBERNUR BIRO HUKUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH	2012 - 2013
3	KEPALA SUB BAGIAN PELAYANAN BANTUAN HUKUM BIRO HUKUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH	2013
4	KEPALA BAGIAN BANTUAN HUKUM BIRO HUKUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH	2013 - 2019
5	KEPALA BIRO HUKUM SETDAPROV SULTENG	2019

NO	NAMA DIKLAT	TAHUN	TEMPAT
1	DIKLATPIM TK. IV	2005	PALU
2	DIKLATPIM TK. III	2018	PALU

KEPALA BIRO ADMINISTRASI WILAYAH DAERAH DAN PEMERINTAHAN

NAMA : Drs. ARFAN., M.Si.
NIP : 19710909 199012 1 001
TEMPAT DAN TANGGAL LAHIR : PALU, 9 SEPTEMBER 1971
AGAMA : ISLAM
JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI
ALAMAT RUMAH : JL. KAMBOJA KEL. TALISE KEC. MANTIKULORE
NO. TELP / HP : 082199999472
EMAIL : Arfanbaron02@icloud.com

NO	JENJANG KEPANGKATAN	GOLRU	TMT
1	CPNS	II/a	1 DESEMBER 1990
2	PNS, PENGATUR MUDA	II/a	1 OKTOBER 1992
3	PENGATUR MUDA TINGKAT I	II/b	1 OKTOBER 1993
4	PENATA MUDA	III/a	1 APRIL 2001
5	PENATA MUDA TINGKAT I	III/b	1 OKTOBER 2004
6	PENATA	III/c	1 OKTOBER 2005
7	PENATA TINGKAT I	III/d	1 OKTOBER 2009
8	PEMBINA	IV/a	1 APRIL 2011
9	PEMBINA TINGKAT I	IV/b	1 APRIL 2015

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	TAHUN	TEMPAT
1	SD	1984	PALU
2	SMP	1987	PALU
3	SMA	1990	PALU
4	DIPLOMA III / APDN	1993	JATINANGOR
5	SARJANA / S.1	2000	JAKARTA
6	PASCA SARJANA / S.2	2004	MAKASSAR

NO	NAMA JABATAN	PERIODE
1	KEPALA SUB SEKSI PEREKONOMIAN DAN PRODUKSI KANTOR CAMAT BUNGKU TENGAH	1994 - 1996
2	KEPALA SUB BAGIAN PRASARANA FISIK DAN PERTANAHAN BIRO PEMERINTAHAN SETDAPROV SULTENG	2004 - 2006
3	KEPALA SUB BAGIAN KEPENDUDUKAN BIRO ADMINISTRASI PEMERINTAHAN UMUM SETDAPROV SULTENG	2006 - 2010
4	KEPALA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SULAWESI TENGAH	2010 - 2012
5	KEPALA BIDANG PEMERINTAHAN DESA/KELURAHAN BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA PROVINSI SULAWESI TENGAH	2012 - 2015
6	KEPALA BAGIAN DEKON DAN TUGAS PEMBANTUAN BIRO ADMINISTRASI WILAYAH DAERAH DAN PEMERINTAHAN SETDAPROV SULTENG	2015 - 2019
7	KEPALA BIRO ADMINISTRASI WILAYAH DAERAH DAN PEMERINTAHAN SETDAPROV SULTENG	2019
8	SEKRETARIS BADAN PENDAPATAN PROVINSI SULAWESI TENGAH	2017 - 2019
9	KEPALA BIRO UMUM SETDAPROV SULTENG	2019

NO	NAMA DIKLAT	TAHUN	TEMPAT
1	DIKLATPIM TK. IV	2005	PALU
2	DIKLATPIM TK. III	2006	PALU

Keadaan PNS Kab/Kota Sulteng 2019

PROVINSI Sulawesi Tengah saat ini terdiri atas 12 Kabupaten dan 1 Kota. Kedudukan Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat (WPP) di daerah menuntut Provinsi untuk melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan tugas dan jalannya pemerintahan di daerah Kab/Kota. Termasuk urusan kepegawaian.

Urusan pelayanan kepegawaian, oleh regulasi manajemen kepegawaian nasional memang sudah membaginya dalam kewenangan tertentu berdasar level pemerintahan. Seperti pelayanan mutasi pangkat PNS. Daerah, baik Provinsi maupun Kab/Kota mengelola secara mandiri pelayanan kenaikan pangkat. Namun bagi golongan ruang IV/a dan IV/b PNS di Kab/Kota tidak dikelola dan diterbitkan penetapannya oleh Kab/Kota tapi oleh Provinsi. Sehingga SK PNS bersangkutan ditandatangani oleh Gubernur. Sama halnya dengan PNS yang akan naik pangkat golru IV/c keatas di Daerah. Tidak dikelola oleh Kab/Kota atau Provinsi bersangkutan. Tapi dikelola dan ditetapkan langsung oleh Pusat. Dalam hal ini BKN dan atau Sekretariat Negara.

Jelas, distribusi penugasan dan kewenangan ini menunjukkan peran strategis dari BKD di Provinsi. Memunculkan kewajiban memberi asistensi terhadap BKD Kab/Kota. Juga diperlihatkan bagaimana volume kerja di BKD Provinsi dalam menghandle urusan kepegawaian. Dari PNS internal saja sudah cukup tinggi masih ditambah dengan kewajiban menangani PNS

Kab/Kota. Untuk PNS Prov. Sulteng saja, BKD Sulteng harus menangani sekitar 12.462 orang PNS (Data Des 2018).

Menyadari hal tersebut, BKD Prov. Sulteng memfasilitasi penyelenggaraan Rapat Koordinasi Teknis Kepegawaian (Rakornis) setiap tahun. Ini merupakan langkah terobosan implementasi peran Provinsi membina Kab/Kota, dari sisi pengelolaan kepegawaian. Dengan harapan keterpaduan dan kesamaan langkah dalam pelayanan teknis kepegawaian bisa terwujud. Proses kerja pada masing-masing instansi bisa menjadi lebih nyaman dan ringan tapi tetap dalam koridor aturan yang berlaku.

Keadaan PNS Kab/Kota Sulteng

Lantas seperti apa portofolio kepegawaian Kab/Kota di Sulteng, yang sebagian diantara PNSnya akan atau sudah menjadi kewenangan Provinsi dalam mengelola urusan layanan kepegawaiannya (pangkat). Adanya informasi terkait konfigurasi pegawai di Kab/Kota setidaknya memberi gambaran traffic operasional di BKD Sulteng. Saat ini dan dimasa datang. Dengan begitu ada bahan untuk merumuskan kebijakan pengembangan BKD Sulteng. Baik dari sisi personal (pegawai) maupun institusional (kelembagaan).

Berikut ini keadaan pegawai Kab/Kota di Sulteng yang diolah bersumber dari data SAPK BKN Bulan Mei 2019.

PNS Kab/Kota Perjenis Kelamin

NO.	NAMA INSTANSI	PEGAWAI NEGERI SIPIL		JUMLAH
		PRIA	WANITA	
1	KABUPATEN BANGGAI	3616	4200	7816
2	KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN	1716	1635	3351
3	KABUPATEN BANGGAI LAUT	986	1119	2105
4	KABUPATEN BUOL	1919	2073	3992
5	KABUPATEN DONGGALA	2703	3059	5762
6	KABUPATEN MOROWALI	1649	1753	3402
7	KABUPATEN MOROWALI UTARA	1569	1913	3482
8	KABUPATEN PARIGI MOUTONG	3009	3472	6481
9	KABUPATEN POSO	2974	4047	7021
10	KABUPATEN SIGI	2293	3097	5390
11	KABUPATEN TOJO UNA-UNA	1879	2579	4458
12	KABUPATEN TOLI-TOLI	2416	2933	5349
13	KOTA PALU	2157	4242	6399
TOTAL		28886	36122	65008

Data diatas menunjukkan jika Kab. Banggai memiliki PNS terbanyak dan Kab. Banggai Laut tersedikit. Kemudian diperlihatkan bahwa PNS wanita mendominasi di semua Kab/Kota. Hanya di Kab. Banggai Kepulauan PNS pria lebih banyak dibanding PNS wanita. Ada kecenderungan, di masa kini, kaum wanita semakin antusias dalam berkarier. Mereka juga terkesan lebih baik dalam mengikuti proses seleksi CPNS. Fenomena ini memunculkan desakan bahwa dalam perumusan kebijakan birokrasi pemerintahan wajib ramah gender. Tidak hanya dalam karier tapi juga dalam operasional sehari-hari.

PNS Kab/Kota Pergolongan Ruang

NO.	NAMA INSTANSI	GOLONGAN RUANG				JUMLAH
		I	II	III	IV	
1	KABUPATEN BANGGAI	54	1850	4157	1755	7816
2	KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN	18	806	2040	487	3351
3	KABUPATEN BANGGAI LAUT	6	473	1325	301	2105
4	KABUPATEN BUOL	14	834	2532	612	3992
5	KABUPATEN DONGGALA	81	1631	2913	1137	5762
6	KABUPATEN MOROWALI	22	1021	1755	604	3402
7	KABUPATEN MOROWALI UTARA	8	825	1993	656	3482
8	KABUPATEN PARIGI MOUTONG	48	1748	3458	1227	6481
9	KABUPATEN POSO	118	2151	3537	1215	7021
10	KABUPATEN SIGI	37	1425	2873	1055	5390
11	KABUPATEN TOJO UNA-UNA	30	1249	2577	602	4458
12	KABUPATEN TOLI-TOLI	65	1209	3321	754	5349
13	KOTA PALU	69	1222	3459	1649	6399
TOTAL		570	16444	35940	12054	65008

Secara umum, juga secara nasional, PNS Kab/Kota di Sulteng bertumpuk di golru III. Ini ditunjang oleh tingkat pendidikan yang semakin baik serta rutinnya pelaksanaan ujian PI. Juga pengadaan pegawai beberapa tahun terakhir memberi porsi yang dominan kepada jenjang sarjana.

Data PNS Kab/Kota pergolru tersebut memperlihatkan populasi pegawai yang juga harus diladeni oleh BKD Prov. Sulteng. Yakni PNS golru IV, yang mencapai dua belas ribuan. Serta dari golru III/d yang akan ke gol IV/a. Memang tidak serentak. Tapi dari situ sudah bisa diperhitungkan volume dan beban kerja pada saat siklus layanan kenaikan pangkat.

PNS Kab/Kota Perpendidikan

NO.	NAMA INSTANSI	PENDIDIKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL							JUMLAH
		SD	SMP/ ST/MTs	SMA / SMK/MA	DI s/d DIII	DIV & S1	S2	S3	
1	KABUPATEN BANGGAI	20	51	1908	1303	4270	262	2	7816
2	KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN	6	14	697	565	1941	127	1	3351
3	KABUPATEN BANGGAI LAUT	0	4	303	421	1328	48	1	2105
4	KABUPATEN BUOL	2	16	970	824	2088	91	1	3992
5	KABUPATEN DONGGALA	21	71	1724	794	2868	280	4	5762
6	KABUPATEN MOROWALI	2	21	955	551	1733	138	2	3402
7	KABUPATEN MOROWALI UTARA	3	11	858	454	2053	103	0	3482
8	KABUPATEN PARIGI MOUTONG	27	29	1693	1047	3492	192	1	6481
9	KABUPATEN POSO	24	105	2349	941	3334	262	6	7021
10	KABUPATEN SIGI	11	28	1429	909	2703	307	3	5390
11	KABUPATEN TOJO UNA-UNA	13	40	929	1219	2110	147	0	4458
12	KABUPATEN TOLI-TOLI	12	56	1192	1223	2737	126	3	5349
13	KOTA PALU	21	50	1410	966	3394	555	3	6399
TOTAL		162	496	16417	11217	34051	2638	27	65008

Linier dengan data golru, pendidikan PNS Kab/Kota di Sulteng mayoritas Sarjana (S1/D4). Hanya perlu perhatian, bahwa masih terdapat PNS berpendidikan dasar. Dalam jangka pendek bisa dimaklumi. Melihat pada tugas dan fungsi yang dikerjakan mungkin terbilang sederhana dan tidak membutuhkan pengetahuan atau keterampilan khusus. Seperti penjaga sekolah/kantor, penjaga pintu air, atau pramu bakti.

Untuk jangka panjang, perlu ada pengembangan. PNS berpendidikan dasar, SD – SMP harus dinihilkan. Pelaksanaan tugas fungsi tidak melulu operasional teknis. Juga ada layanan tatap muka atau interaksi dengan masyarakat. Disini diperlukan kemampuan pendukung seperti berbicara, diplomasi atau penjelasan dan tindakan bersifat verbal lainnya. Dan itu umumnya dipelajari pada jenjang pendidikan menengah keatas.

Minimnya PNS S3 di Kab/Kota juga disayangkan. Pemda perlu mengalokasikan dana untuk pengiriman PNS studi S3. Manfaat atas hal ini tidak sekedar perluasan ilmu dan wawasan serta kemampuan analisa untuk problem solving. Tapi yang utama justru pembentukan relasi dan jaringan baru yang bisa digunakan untuk akselerasi pembangunan daerah secara keseluruhan.

Penutup

Demikianlah beberapa tampilan dari keadaan pegawai Kab/Kota di Sulteng. Komposisi kepegawaian tersebut menuntut BKD Prov. Sulteng perlu berbenah dan terus beradaptasi. Secara regular, Rakornis Kepegawaian yang telah berjalan selama ini layak dan perlu diteruskan.

Melihat populasi pegawai yang dikelola (internal Prov. Sulteng plus PNS tertentu di Kab/Kota) sudah perlu dipertimbangkan untuk mengembangkan institusi BKD Prov. Sulteng. Naik ke type A karena saat ini masih type B. Dengan formasi kelembagaan type A, dipastikan BKD akan mampu lebih luas menjangkau kebutuhan BKD Kab/Kota. Semoga bermanfaat.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah

Oleh:
Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Eksistensi dan kompetensi ASN dipengaruhi berbagai variabel. Salah satu di antaranya adalah dimensi kepemimpinan. Aktor pelaksanaan fungsi kepimpinan adalah pemimpin. Pemimpin dengan fungsi ketokohan dan keteladanan yang dimiliki mampu memberikan efek psikologis kepada bawahan sehingga bawahan mengikuti segala perintah atasan atau pimpinan karena menurut Soetopo & Soemanto (1984: "kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama." Jadi, variabel kepemimpinan merupakan penentu suatu institusi dapat mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Nawawi dan Martini (1993: 72) berkesimpulan "kepemimpinan berarti juga proses pemberian motivasi agar orang lain secara ikhlas dan sungguh-sungguh mengerjakan sesuatu." Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dijelaskan bahwa adanya dorongan, arahan, dan bimbingan pemimpin yang melaksanakan fungsi kepemimpinan kepada bawahan, maka bawahan atau aparatur dapat lebih fokus dan mengarahkan diri pada bidang tugas yang diberikan sehingga mampu tampil sebagai sosok ASN yang produktif.

Kepemimpinan merupakan variabel yang tidak dapat diabaikan dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan. Nasution (2005: 210) menjelaskan "gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya." Tentu saja, cara yang digunakan pemimpin berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lain sehingga keberhasilan pemimpin dalam melaskanakan fungsi kepemimpinan juga berbeda, akan tetapi dipastikan cara atau gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Northouse (2009: 175) menyatakan "salah satu pendekatan terbaru dan paling populer untuk kepemimpinan yang telah menjadi fokus banyak penelitian sejak awal; tahun 1980-an adalah pendekatan transformasional." Lebih jauh lagi Masaong & Arfan (2011: 178) menegaskan "kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan," karena itu berbagai institusi khususnya birokrasi pemerintahan melaksanakan gaya kepemimpinan transformasional termasuk di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.

Gaya kepemimpinan transformasional sering disamakan dengan gaya kepemimpinan kharismatik. Hal ini diakui Bass & Riggio (2006: 5) yang menyatakan "transformational leadership has much in common with charismatic leadership, but charisma is only part of transformational leadership." Namun demikian, jika dikaji lebih jauh kepemimpinan kharismatik hanya bagian dari kepemimpinan transformasional.

Variabel lain yang juga secara konseptual potensi memberikan pengaruh terhadap ASN adalah motivasi kerja ASN. Variabel motivasi aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah tidak dapat dipisahkan dengan variabel lain seperti; kepemimpinan transformasional, bahkan kinerja aparatur juga berkaitan dengan motivasi kerja. Ishak dan Hendri (2003:12) menegaskan "motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja." Selain itu, variabel lain yang juga potensial mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja adalah pendidikan dan pelatihan (Diklat). Hasibuan (2007:70) mengemukakan salah satu "tujuan pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan produktivitas kerja." Hal ini bermakna bahwa melalui Diklat, maka aparatur dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, karena menurut Saydam (2006: 80) "salah satu manfaat Diklat adalah menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam tugas,"

jika pengetahuan dan keterampilan aparatur mumpuni, maka akan semakin terampil dalam melaksanakan tugas sesuai tupoksi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan diklat baik secara parsial maupun simultan potensial memberikan pengaruh terhadap kinerja ASN. Kinerja aparatur yang tinggi dan sesuai harapan memiliki sejumlah indikator. Sedarmayanti (2009: 260) membuat rincian beberapa kata kunci dan indikator yang terdapat pada istilah kinerja, yakni: "(1) hasil kerja; (2) pekerja, proyek atau organisasi; (3) terbukti secara konkrit; (4) dapat diukur; (5) dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. "Sementara itu, Mangkunegara (2007: 18) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari aspek: Mutu Pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja." Artinya indikator kinerja cukup kompleks dan berkaitan dengan keseluruhan aspek yang mendukung kelancaran birokrasi dan jalannya organisasi.

Hasil studi pendahuluan (preliminary study) yang dilakukan pada Januari 2018 baik dalam bentuk pengamatan awal maupun studi dokumen kinerja ASN, yang kemudian dikaitkan dengan sejumlah indikator sebagaimana dikutip dari pendapat Sedermayanti dan Mangkunegara, teridentifikasi permasalahan terkait kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, yakni: 1) mutu pekerjaan masih perlu ditingkatkan; 2) inisiatif ASN masih kurang terlihat atau kurang optimal berkembang padahal inisiatif merupakan salah satu indikator kinerja ASN; 3) indikator kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah juga dapat dilihat pada dimensi kehadiran. Dari semua indikator kinerja, tampaknya kehadiran merupakan indikator kinerja yang paling mudah dilihat dan diukur; 4) indikator kinerja juga dapat diukur dari sikap ASN. Salah satu sikap atau disposisi ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, yang masih bermasalah adalah cenderung menunda pekerjaan; 5) keandalan dan pengetahuan tentang pekerjaan juga dinilai masih kurang dimiliki ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Salah satu indikator yang paling konkrit adalah ketika pimpinan memberikan pekerjaan atau tugas kepada ASN terkait merumuskan suatu konsep untuk memperlancar kegiatan, maka ASN senantiasa mengajukan pertanyaan kepada pimpinan dan meminta diberikan contoh-contoh spesifik untuk melaksanakan tugas misalnya; mempersiapkan rapat tahunan di setiap OPD, mempersiapkan uapcara peringatan hari bersejarah (prokalmasi) padahal yang diharapkan adalah ada inisiatif karena pengetahuan yang dimiliki sudah dinilai mumpuni; 6) tanggung jawab adalah salah satu indikator kinerja dalam konteks ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah tampaknya belum optimal dilaksanakan oleh seluruh aparatur khususnya di setiap OPD; 7) pemanfaatan waktu kerja belum efisien; 8) uniform atau pakaian seragam merupakan salah satu identitas yang membedakan antara ASN dengan profesi lain. Bahkan di lingkungan ASN terkadang memiliki uniform masing-masing. Pemakaian uniform ini belum konsisten dilakukan ASN.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dijelaskan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan diklat merupakan variabel yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah baik secara parsial maupun secara simultan. Seberapa besar pengaruh dan signifikansinya tentu saja hanya dapat dibuktikan melalui suatu kajian ilmiah berjudul: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah."

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan terdahulu, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah ?, adakah pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah ?, adakah pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah ?, dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Mengetahui dan menganalisis intensitas atau tingkat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.

Manfaat Penelitian

Penelitian dilaksanakan bukan saja karena memiliki tujuan yang terkait dengan permasalahan. Penelitian juga dilaksanakan karena memberikan manfaat. Penelitian ini bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

Teoritis

- Hasil penelitian ini dapat diguna-

kan sebagai salah satu bahan bacaan yang dapat menambah khazanah kepustakaan berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.

- Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan kajian lanjut dan bahan studi komparatif para akademisi dan mahasiswa pascasarjana yang tertarik mengkaji masalah pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.

Manfaat Praktis

- Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan motivasi bagi untuk meningkatkan kinerja dan pengabdian ASN khususnya aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.
- Hasil penelitian ini berguna bagi mahasiswa lain sebagai bahan perbandingan terkait kajian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.
- Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai salah satu sarana evaluasi untuk meningkatkan kinerja aparatur.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kajian Pustaka

Kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi orang lain, dikemukakan Terry (1972: 458) "Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires." Salah satu model kepemimpinan yang sekarang banyak dikaji dan diterapkan adalah kepemimpinan transformasional. Bryman (1992: 1) menegaskan "sejak awal tahun 1980-an adalah pendekatan transformasional. Pendekatan ini merupakan bagian dari paradigma kepemimpinan baru." Komariah dan Triatna (2008:80) menjelaskan "kepemimpinan secara mikro proses mempengaruhi antar individu, secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan."

Kepemimpinan transformasional meningkatkan kesadaran para pengikut dengan menarik cita-cita dan nilai-nilai seperti keadilan, kedamaian dan persamaan (Sarros dan Santora, 2001: 385). Dalam konteks itu, Desy & Agus (2015: 170) menjelaskan kepemimpinan transformasional adalah "cara untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebajikan dalam proses penciptaan nilai," sementara Bass (1985:20) menyatakan "kepemimpinan transformasional memotivasi para pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan dengan melakukan hal-hal berikut ini: (a) meningkatkan tingkat kesadaran pengikut tentang arti penting dan nilai tujuan yang ditentukan dan diiinginkan, (b) meminta para pengikut untuk mengutamakan kepentingan tim atau organisasi di atas kepentingan pribadi, dan (c) menggerakkan pengikut untuk menuju kebutuhan pada level yang lebih tinggi." Sementara itu, indikator kepemimpinan tranformasional secara spesifik dikemukakan Quinnati, Djamhur, dan Hamidah (2015: 160) terdiri atas; 1) Kemampuan diri sebagai alat pembaharuan; 2) Keberanian; 3) Kepercayaan terhadap orang lain; 4) Kemampuan menggerakkan nilai; 5) Sikap pembelajar sepanjang masa; 6) Kemampuan menghadapi kompleksitas masalah; dan 6) Memiliki sikap visioner." Anoraga (2006) memberikan batasan "motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau pengakuan yang diberikan oleh tenaga kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat." Umar (2006: 13) menyatakan "motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang ada di dalam diri manusia untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik." Kata kunci motivasi kerja adalah adanya pekerja atau tenaga kerja, adanya dorongan atau semangat, dan adanya pekerjaan. Variabel penting dalam motivasi kerja juga dikemukakan oleh Gibson (1997) bahwa motivasi kerja "merupakan kekuatan yang mendorong dan mengarahkan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dikemukakan Siagian (2001: 33) yakni: 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri; 2) Harga diri; 3) Harapan pribadi; 4) Kebutuhan; 5) Keinginan; 6) Kepuasan kerja; dan 7) Prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal terdiri atas; 1) Jenis dan sifat pekerjaan; 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung; 3) Organisasi tempat bekerja; 4) Situasi lingkungan pada umumnya; dan 5) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya"

Manullang (2001: 66) menjelaskan "pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan," sementara itu Nitisemito (2007: 86) memberikan pengertian tentang Training atau pendidikan dan pelatihan sebagai suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pegetahuan dari karyawan.

Swasto (2003, 200) mendefinisikan pendidikan dan pelatihan secara konseptual sebagai "bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori." Hasibuan (2007:70) menjelaskan "tujuan pendidikan dan pelatihan adalah "Produktivitas kerja; Efisiensi; Kerusakan; Kecelakaan; Pelayanan; Moral; Karier; Konseptual; Kepemimpinan; Balas jasa, dan Konsumen." Tujuan Diklat merefleksikan Diklat memberikan manfaat. Diklat memiliki sejumlah indikator. Saydam (2006: 90) menyatakan indikator Diklat adalah: "Lama waktu pelatihan, Persyatatan peserta pelatihan, Kualitas tenaga pengajar yang memberikan pelatihan, Penggunaan

peralatan dan materi pelatihan, dan Jumlah biaya yang dikeluarkan."

Suwatno (2014: 354) menjelaskan "kinerja atau performance disebut juga dengan unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan pekerjaan." Mangkunegara (2008: 67) mendefinisikan kinerja adalah "hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Farida (2012: 267) memberikan batasan "kinerja adalah catatan mengenai hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan selama kurun waktu tertentu."

Simamora (2006:409) menjelaskan kinerja merupakan "tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan." Artinya, untuk mencapai kinerja yang baik, tinggi, dan produktif, maka setiap karyawan perlu bekerja berdasarkan kriteria atau persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya. Byars & Rue (1991: 250) "kinerja selain berkenaan dengan tingkat pencapaian (degree of accomplishment) dari tugas-tugas yang dicapai individu juga merefleksikan seberapa baik individu telah memenuhi persyaratan."

Sedarmayanti (2007: 260) membuat rincian beberapa kata kunci kinerja, yakni: "(1) hasil kerja; (2) pekerja, proyek atau organisasi; (3) terbukti secara konkrit; (4) dapat diukur; (5) dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan." Rincian merefleksikan indikator kinerja sehingga untuk mengetahui kinerja dapat ditinjau dari kata kunci kinerja. Indikator kinerja merujuk Mangkunegara (2008: 18) terdiri atas: Mutu Pekerjaan, Kejujuran pegawai, Inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerjasama, Keandalan, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab, dan Pemanfaatan waktu kerja."

Emil Ryan Subhi (2014: 6) secara spesifik mengemukakan indikator kinerja sebagai berikut: 1) Tingkat ketelitian hasil kerja; 2) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan; 3) Kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur; dan 4) Kemampuan untuk mandiri tanpa pengawasan."

Mathis dan John H. Jackson (2001: 82) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: "1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi."

Kerangka Pemikiran

Kemajuan dan keberhasilan peradaban mencapai puncak karena kepemimpinan. Hakim (2001: 63) menyatakan "dari kelompok masyarakat ukuran terkecil pun, keberadaan seorang pemimpin sudah amat didambakan, apalagi di lingkungan yang lebih besar." Jadi, suatu institusi tidak dapat mengabaikan pemimpin dan kepemimpinan. Berbagai faktor organisasi sangat dipengaruhi oleh keberadaan kepemimpinan. Karena itu, faktor kepimpinan senantiasa mendapat perhatian dalam berbagai dinamika organisasi. Mangunhardjana (2003: 11) menyatakan pemimpin itu adalah orang yang bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, membuat paling dahulu, memelopori, mengarahkan pikiran, pendapat, tindakan orang lain, membimbing, menuntun, menggerakan orang lain melalui pengaruhnya.

Demikian pula sinyalemen Rivai (2014: 2) bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kecakapan pemimpin inilah yang memberikan dampak atau pengaruh terhadap seluruh unsur yang menjadi bagian dari kepemimpinannya. Jika pemimpin mempunyai pengaruh terhadap faktor yang dipimpin, maka berarti kepemimpinan yang melekat pada pemimpin juga memberikan pengaruh sesuai dengan apa yang dipimpinnya.

Wahyudi (2011: 118) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Terry (1972: 458) yang menyatakan bahwa "Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires." Jadi kepemimpinan dapat diartikan sebagai hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin. Esensi kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang lain.

Suwarto (2010: 10) menyatakan bahwa "kepemimpinan merupakan suatu upaya dalam mempengaruhi bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu." Dimensi mempengaruhi orang lain sebagai esensi atau hakikat kepemimpinan juga dinyatakan oleh Yukl (2007: 4) bahwa "kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan, bagaimana tugas yang diberikan dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya untuk mencapai tujuan bersama.

Secara konseptual, teori yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengkaji variabel kepemimpinan adalah teori pribadi–situasi/lingkungan dengan mengacu pada gaya kepemimpinan transformasional karena konteks kepemimpinan dalam penelitian ini berada pada lokus pemerintahan – birokrasi sehingga aspek proses perubahan dan transformasi individu sangat penting. Melalui "kepemimpinan transformasional, maka bawahan dapat dipengaruhi secara efektif." Desy & Agus (2015: 170). Bahkan menurut Bass (1985: 20) "kepemimpinan transformasional memotivasi para pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan."

Dalam pandangan lain, Sarros dan Santora (2001: 385) menjelaskan bahwa "kepemimpinan transforma-

sional meningkatkan kesadaran para pengikutnya dengan menarik cita-cita dan nilai-nilai seperti keadilan, kedamaian dan persamaan." Bukan hanya itu, melalui implementasi kepemimpinan transformasional, menurut Yukl (2007: 305) "bawahan memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan dari mereka." Dengan demikian, kinerja aparatur dapat ditingkatkan melalui kepemipinan yang memberdayakan dan kepemimpinan tersebut tidak lain adalah kepemimpinan tranformasional.

Selanjutnya dikaji variabel motivasi kerja. Mengacu pada kajian teoritis terdahulu yang antara lain Wibowo, (2013: 323) menegaskan bahwa "motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan." Husnan (2004:45) menyatakan "motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual." Motivasi ada yang bersifat intrinsik dan ada pula yang ekstrinsik.

Semakin tinggi motivasi aparatur maka semakin tinggi prestasi kerja. Prestasi kerja adalah wujud kinerja aparatur. Kinerja aparatur yang tinggi mencerminkan capaian prestasi yang tinggi pula. Sebaliknya jika prestasi aparatur rendah dengan mudah ditebak kinerja dibalik prestasi tersebut juga rendah. Oleh karena itu dalam makna yang lain dapat ditegaskan semakin tinggi motivasi aparatur maka semakin baik kinerja aparatur. Artinya motivasi aparatur merupakan variabel independen yang memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja aparatur.

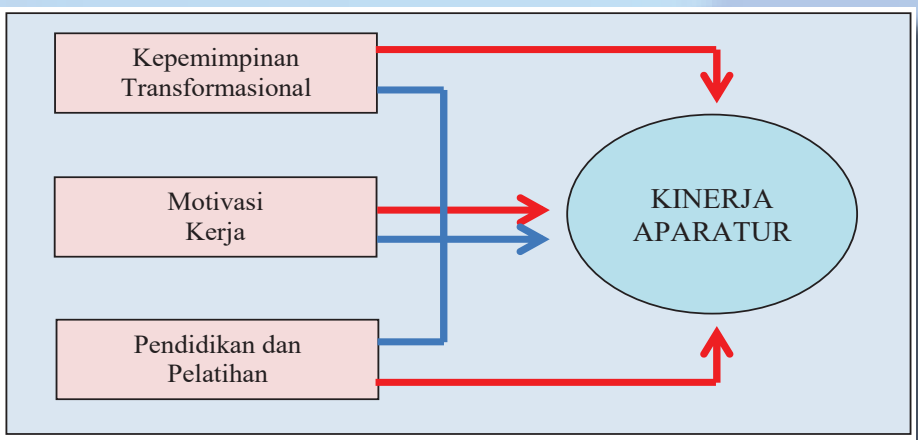
Secara konseptual, teori yang digunakan untuk mengkaji motivasi ASN adalah teori motivasi Herzberg yang dinamakan teori hirarkis kebutuhan. Tetapi, perlu dijelaskan pula bahwa motivasi yang dimaksudkan dalam kajian ini adalah motivasi kerja yang mengacu pada George & Jones (2005: 56) bahwa "suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence)."

Motivasi kerja dapat dipahami secara substansial sebagai semangat kerja yang ada pada aparatur atau karyawan yang membuat dirinya mau dan mampu bekerja untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara organisatoris. Oleh karena itu, menurut Anoraga (2006) "motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau pengakuan yang diberikan oleh tenaga kerja." Demikian pula halnya dengan pandangan Umar (2006: 13) yang menegaskan "motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang ada di dalam diri manusia untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik."

Dua variabel independen telah diargumentasikan secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja aparatur yakni kepemimpinan dan disiplin kerja. Selain kedua variabel tersebut, maka variabel yang juga diyakini secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja aparatur adalah pendidikan dan pelatihan atau Diklat. Jadi, Diklat merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur. Pendidikan dan pelatihan adalah sebagai usaha untuk memperbaiki performance pekerja/karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya itu.

Apakah yang dimaksud dengan performance ? telah dijelaskan secara teoretis bahwa performance selalu berkaitan dengan tampilan atau apa yang telah dihasilkan dari suatu pekerjaan. Berarti performance dapat dipahami sebagai hasil kerja. Hasil kerja adalah wujud dari kinerja. Dengan demikian secara sederhana dapat diformulasikan bahwa Diklat merupakan variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerj aparatur. Hal ini tidak sulit dimengerti karena melalui Diklat seseorang memperoleh penguatan kemampuan dan keterampilan terkait bidang tugas yang harus dilaksanakan. Penguasaan terhadap bidang tugas yang diperkuat melalui Diklat menunjukkan bahwa Diklat mampu menumbuhkembangkan kinerja aparatur. Oleh karena itu, tidak diragukan Diklat adalah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur.

Secara parsial sudah dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan diklat masing-masing dapat mempengaruhi kinerja aparatur. Apakah variabel-variabel independen ini secara simultan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja aparatur.? Jika dianalisis kajian pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya dan kerangka pemikiran terdahulu dapat ditegaskan pula bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan diklat dapat memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan kajian ini, maka secara keseluruhan dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikonfirmasi dengan beberapa teori dalam kajian pustaka, maka dapat diformulasikan hipotesis yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori. Menurut Singarimbun dan Effendy (1995 : 4) "penelitian eksplanatori (explanatory research) merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya." Dengan perkataan lain bahwa penelitian yang merujuk pada desain eksplanasi tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif (Creswell, 1994:173). Pendekatan kuantitatif secara sederhana lebih merujuk pada pengumpulan data dan penganalisan informasi secara statistikal dengan menggunakan uji statistik. Melalui pendekatan ini, data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif dapat menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.

Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Tengah. Waktu pelaksanaan penelitian selama 6 bulan yakni dimulai pada bulan Mei 2018 sampai bulan Nopember 2018.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek yang menjadi fokus penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 6.856 orang. Terkait dengan sampel, Kerlinger (2006: 202) mengatakan "kaedah paling gamblang dan siap pakai untuk disampaikan pada orang yang memulai bidang penelitian adalah gunakan sampel yang sebesar mungkin." Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 378 orang dengan cara kuota sampling.

Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan kajian teoretis dapat ditegaskan secara operasional variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

- Kepemimpinan transformasional : Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menggerakkan, mengarahkan, memberdayakan, dan mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja.
- Motivasi kerja : Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang ada di dalam diri aparatur untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik sesuai beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepada aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.
- Pendidikan dan Pelatihan : Pendidikan dan Pelatihan atau Diklat adalah usaha memperbaiki performance aparatur pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya dengan memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.
- Kinerja : Kinerja atau performance adalah unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan pekerjaan aparatur yang mencerminkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Jenis dan Sumber Data

Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan belum diolah dan analisis oleh pihak lain untuk kepentingan dan permasalahan tertentu. Data primer dapat juga dinilai sebagai data yang diperoleh dari pihak pertama. Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh secara langsung dari subjek penelitian yakni sampel yang telah ditetapkan dalam penelitian ini.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah diolah dan dianalisis oleh pihak lain sehingga data ini tidak berasal langsung dari tangan pertama melainkan dari tangan kedua dan seterusnya. Sumber data sekunder dalam penelitian ini, antara lain; buku-buku, majalah, dan hasil penelitian terdahulu. Data sekunder ini tidak dimaksudkan untuk diuji dalam penelitian ini melainkan untuk mendukung atau tidak mendukung hasil pengujian data primer.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menjaring data yang berasal dari responden secara langsung dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner berupa daftar pernyataan yang telah disiapkan jawabannya untuk memperoleh data

primer. Dalam hal ini responden diharapkan memilih salah satu alternatif jawaban yang menurut responden dianggap sesuai.

Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dan fakta dengan cara tanya jawab atau meminta penjelasan langsung dari pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti, yaitu beberapa orang pejabat Struktural yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.

Observasi

Observasi atau pengamatan adalah proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.

Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

- Untuk Teknik Kuesioner, instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket yang berisikan pernyataan disertai alternatif pilihan jawaban. Alternatif pilihan jawaban tidak merefleksikan benar atau salah jawaban tersebut melainkan fakta yang dianggap paling sesuai oleh responden. Isian atau jawaban dari responden selanjutnya diolah menggunakan SPSS 20. Dengan tetap terlebih dulu dilakukan serangkaian pengujian baik terhadap instrument dan variabel penelitian itu sendiri (uji validitas dan realibilitas) maupun terhadap data yang dihasilkan.
- Untuk Teknik Pedoman Wawancara, maka instrumen yang digunakan adalah daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada informan. Isi daftar pertanyaan disesuaikan dengan permasalahan penelitian yang telah dikemukakan pada bagian pendahuluan.
- Untuk Teknik Observasi, instrumen yang digunakan adalah lembar pengamatan atau panduan observasi. Peneliti melakukan cross atau menyilang atau mencentang terhadap realitas yang sesuai dengan memberikan pula tambahan keterangan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Aparatur

Hasil penelitian dan analisis menggunakan SPSS memperlihatkan secara objektif bahwa variabel X1 kepemimpinan transofrmasional berkontribusi signifikan atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Secara statistical dibuktikan dengan perolehan nilai thitung di atas nilai ttabel atau 2,525 > 1,656 artinya jika thitung di atas nilai ttabel berarti analisis jalur membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Lebih jauh lagi evidensi statistik juga menunjukkan perolehan nilai sig 0,01 < 0,05 yang berarti membuktikan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja aparatur.

Temuan empirik tersebut terkait efektivitas atau pengaruh kepemimpinan secara umum maupun secara spesifik kepemimpinan transformasional sebenarnya bukan sesuatu yang mengherankan karena secara teoretis pemimpin dengan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki merupakan elemen penting dalam sebuah proses kepemimpinan sebagaimana dinyatakan tegas Hollander (2000: 4) menyatakan “certainly the leader is the central and often the vital part of the leadership processs.” Nawawi dan Martini (1993: 72) juga memberikan penjelasan bahwa “kepemimpinan berarti juga proses pemberian motivasi agar orang lain secara ikhlas dan sungguh-sungguh mengerjakan sesuatu.” Orang lain, bawahan atau aparatur bersungguh-sungguh melaksanakan tugas dan tanggung jawab berarti berkaitan dengan kinerja.

Salah satu gaya kepemimpinan yang memiliki kekuatan mempengaruhi bawahan secara maksimal adalah kepemimpinan transformasional. Desy & Agus (2015: 170) menjelaskan bahwa ”dengan kepemimpinan transformasional, maka bawahan dapat dipengaruhi secara efektif.” Aparatur yang mendapat pengaruh positif untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif merupakan bagian dari kontribusi kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, secara teoretis tidak mengherankan jika kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Lingkungan Pemerintah Daerah Sulawesi Tengah. Karena itu, fenomena dalam praktik kepemimpinan dewasa ini di berbagai institusi baik pemerintahan maupun swasta, banyak melirik pada kepemimpinan transformasional. Masaong & Arfan (2011: 178) “kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan.”

Yukl (2007: 316) bahwa “dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan.” Ada lima unsur yang menyebabkan bawahan atau aparatur terdorong melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif yaitu: kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, penghormatan, dan motivasi. Dengan adanya unsur-unsur ini maka kinerja aparatur dapat ditingkatkan.

Aparatur yang memiliki kepercayaan kepada pimpinan akan merasa sangat bersalah jika mengabaikan arahan dan perintah atasan. Terlebih lagi arahan atasan dilaksanakan secara demokratis sebagai bagian dari kepemimpinan transformasional. Demikian pula halnya dengan rasa kagum, setia, dan rasa hormat pada pimpinan akan membuat aparatur bertindak sesuai dengan keinginan pimpinan atau secara makro berperilaku sesuai dengan prinsip organisasi.

Oleh karena itu, unsur-unsur yang dikemukakan Yulk dapat dinilai sebagai kekuatan dalam implementasi kepemimpinan transformasional yang dalam penelitian dibuktikan sebagai variabel eksogen (X1) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sebagai variabel endogen (X4).

Kinerja aparatur tidak hanya berkaitan dengan produktivitas kerja melainkan juga nilai dan etika. Oleh karena itu, melalui kepemimpinan transformasional, maka aparatur terikat pada nilai dan etika untuk mencapai tujuan. Suryadana (2015: 99) memberikan penjelasan "kepemimpinan transformasional melibatkan nilai-nilai, etika, dan tujuan jangka panjang. Hal ini juga melibatkan dan memperlakukan bawahan sebagai "manusia penuh" dan dimasukkan kepemimpinan karismatik dan visioner." Jadi, selain nilai dan etika, dalam kepemimpinan transformasional juga memposisikan aparatur sebagai "manusia penuh" artinya dimensi kemanusiaan tetap tidak terabaikan dalam kepemimpinan transformasional.

Kekuatan utama kepemimpinan transformasional terletak pada kemampuan memberdayakan dan menggerakan bawahan. Bass & Riggio (2006: 55) memberikan batasan "core element of transformational leadership is the development of followers to enhance their capabilities and their capacity to lead." Temuan lapangan dan yang telah direlevansikan dengan teori para ahli, juga sejalan dengan beberapa temuan penelitian terdahulua yakni Ondang Surjana (2010: 267) menyimpulkan "besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pelayanan pelanggan pada manajemen Unit Pelayanan dan Jaringan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, secara signifikan ditentukan oleh dimensi pemimpin, pengikut, dan situasi. Tingkat penerapan kepemimpinan pada dimensi kepemimpinan termasuk pada kategori tinggi, tingkat penerapan kepemimpinan pada dimensi pengikuti termasuk pada kategori tinggi, dan tingkat penerapan kemimpinan pada dimensi situasi termasuk pasa kategori tinggi. Dengan demikian, hasil studi yang dilakukan Ondang Surjana secara esensial tidak berbeda dengan temuan penelitian ini.

Studi yang dilakukan Ondang Surjana memang lebih melihat kepemimpinan secara umum sedangkan penelitian ini spesifik pada berorientasi pada dimensi kepemimpinan transformasional. Namun, temuan Ondang Surjana jika dikonfirmasi dengan temuan empirik penelitian ini, sesungguhnya tetap berkaitan dan tidak kehilangan relevansi. Artinya antara penelitian Ondang Surjana dengan penelitian ini dapat dikatakan memperkuat kenyataan bahwa kepemimpinan (transformasional) berpengaruh terhadap kinerja aparatur.

Hasil penelitian lain yang secara spesifik mengkaji kepemimpinan transformasional adalah temuan Eko Maulana Ali (2012: 232) yang menyimpulkan "gaya kepemimpinan transformasional merupakan pilihan utama yang dalam yang dalam penerapannya harus diseimbangkan dalam kepemimpinan transaksional serta mengurangi kepemimpinan santai. Konsep baru yang ditemukan relevan dan mendukung teori Bass (1985) dan Bass dan Ringgio (2006) bahwa berbagai aspek kepemimpinan bisa diterapkan bersamaan, namun dengan penekanan pada kepemimpinan transformasional yang lebih dominan dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional." Jadi, Eko Maulana Ali berhasil menemukan secara empirik bahwa berbagai gaya kemimpinan dapat diterapkan dan saling berkomplementer, akan tetapi porsi terbesar dalam penerapan gaya kepemimpinan yang produktif adalah gaya kepemimpinan transformasional yang sejalan dengan penelitian ini. Dalam konteks yang lebih sesuai karakteristik lokus penelitian (Sulawesi Tengah), tampaknya penelitian yang dilakukan Ani Susanti (2012: 237) dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan empirik yang menyimpulkan bahwa "kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan pendidikan dasar di Kabupaten Donggala. Dimensi dari variabel kepemimpinan transformasional yang paling besar memberikan kontribusi pengaruh, adalah dimensi individual consideration (pertimbangan individual) kemudian idealized influence (pengaruh ideal), selanjutnya dimensi intellectual simulation. Sedangkan dimensi yang paling kecil kontribusinya adalah dimensi inspirational motivation (motivasi inspirasional).

Kepemimpinan transformasional yang paling berkontribusi terhadap kualitas layanan yaitu secara berurut adalah dimensi individual consideration, kemudian idealized influence (pengaruh ideal), dan intellectual simulation. Sedangkan dimensi yang paling kecil adalah inspirational motivation. Dalam penelitian ini tidak diklasifikasi secara detail aspek-aspek yang menjadi kekuatan kepemimpinan transformasional melainkan secara global menekankan pada kepemimpinan transformasional yang hasilnya berkontribusi dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Meskipun studi Ani Susanti melihat kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen yakni pelayanan pendidikan yang berbeda dengan variabel endogen penelitian ini (kinerja aparatur) dalam konteks Sulawesi Tengah, akan tetapi hasil studi Ani Susanti tetap relevan dijadikan sebagai penguatan dalam kajian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur

Variabel kedua yang dikaji adalah motivasi kerja. Sebagaimana dibuktikan dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur bahwa variabel eksogen motivasi kerja (X2) ke variabel endogen kinerja aparatur (X4) ternyata berkontribusi signifikan. Jadi, penelitian ini menemukan secara objektif bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Pada uji hipotesis tersebut sudah dibuktikan

secara meyakinkan bahwa hasil analisis jalur menggunakan SPSS memperoleh nilai sig 0,00 <0,05 sehingga Ho ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja aparatur (X4).

Rangkuman hasil koefisien jalur juga dicantumkan nilai t (thitung) yakni 7,935. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan ttabel sehingga diformulasikan thitung 7,935 > 1,656 ttabel. Karena nilai thitung lebih besar daripada t tabel, maka dengan sendirinya membuktikan adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X2) sebagai variabel eksogen terhadap kinerja (X4) sebagai variabel endogen. Oleh karena itu, dengan hasil sig di bawah 0,00 dan nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel, maka secara objektif ditegaskan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.

Penelitian yang telah dilakukan dan membuktikan kinerja aparatur dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja dengan sig < 0,05 dan nilai t hiutng lebih besar dibandingkan t tabel, sesungguhnya relevan dengan temuan. Untuk memberikan penguatan yang lebih komprehensif sekaligu mengkonfirmasi temuan lapangan dengan kerangka teoretis maka dikemukakan beberapa argumentasi teoritis yang menunjukkan motivasi kerja mempengaruhi kinerja aparatur.

Wibowo, (2013: 323) menegaskan bahwa "motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan." Artinya motivasi mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas mencapai tujuan. Dalam konteks aparatur, maka setiap aparatur yang memiliki motivasi kerja dipastikan memiliki orientasi pada pencapaian tujuan dan pencapaian tujuan tidak lain salah satu indikator kinerja karena untuk mencapai tujuan, maka aparatur dituntut berusaha dengan sekuat tenaga sebagaimana dinyatakan Husnan (2004:45) bahwa "motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan – tujuan organisasi." Semakna dengan konsep tersebut, dalam bahasa yang lain Heidyrachman dan Husnan (2002 : 93) menegaskan "motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya."

Realitas empirik (hasil penelitian) dan konseptual (teori) di atas, meyakinkan Mathis dan John H. Jackson (2001: 82) tidak ragu merumuskan dengan menjelaskan bahwa "salah faktor yang memengaruhi kinerja individu adalah motivasi." Lebih jauh lagi Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: Faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja." Hal senada juga diyakini secara teoretis oleh Manullang (2001:194) bahwa "motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan para karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari para karyawan tersebut."

Temuan empirik tersebut sejalan dengan beberapa hasil studi terdahulu, seperti Marto Silalahi (2007: 261) dalam penelitiannya menemukan bahwa "pemotivasian pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan pemerintah khususnya pelayanan administrasi kependudukan di Kabupaten Bandung." Selain itu, temuan menarik justru berhasil ditunjukkan Muh. Nawawi. (2014: 279) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa "dalam kegiatan kesehatan, pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja kesehatan lebih kuat dibandingkan dengan kompetensi pegawai itu sendiri." Jadi, Muh. Nawawi membuktikan justru motivasi lebih berpengaruh kuat dibandingkan kompetensi pegawai, padahal selama ini pemahaman umum kompetensi sangat penting dibandingkan variabel lain dalam kinerja pegawai karena terkait dengan kualitas SDM.

Kedua penelitian di atas terkait dengan birokrasi pemerintahan. Temuan lain dalam konteks administrasi perusahaan patut dikemukakan. Karmita, Supartha, dan Putu Saroyini Priantini (2015: 947) dalam penelitiannya berhasil menemukan bahwa "motivasi kerja karyawan PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan."

Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) juga melakukan penelitian dan menemukan bahwa "motivasi kerja Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." Sementara itu, Gardjito, Al Musadieq, dan Nurtjahjono (2014: 7 – 8) menemukan bahwa "motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. 3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya."

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja

Aparatur

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel eksogen diklat (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen kinerja aparatur (X4). Hal ini terlihat dari nilai sig 0 < 0,05 yang berari Ho ditolak. Penolakan Ho menunjukkan ada pengaruh diklat terhadap kinerja aparatur. Adanya pengaruh signifikan tersebut juga dibuktikan dengan hasil t hitung yang lebih besar dibandingkan t tabel yakni: 9,123 > 1,656. Jadi, variabel diklat juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur.

Hasil uji hipotesis tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Afifuddin (2014: 201). Afifuddin menemukan bahwa "pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesahatan Kota Malang baik secara parsial maupun secara simultan. Dari kelima dimensi Diklat yakni; mutu pegawai, pengembangan sikap, tingkahlaku, keterampilan, dan pengetahuan, maka dimensi pengetahuan yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja kepala dinas kesehatan di Kota Malang." Demikian pula hasil penelitian Hidayat dan Nurasyiah (2017: 71) menemukan bahwa "dari hasil perhitungan pengujian hipotesis t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 4,438 > 1,697 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap prestasi kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu dapat diterima.

Secara teoritis temuan penelitian ini maupun temuan penelitian lain yang relevan tidak terlalu mengejutkan karena beberapa ahli telah memberikan pandangan konseptual bahwa dikat memiliki potensi pengaruh terhadap kinerja aparatur dalam segala dimensinya. Dalam segala dimensi dimaksudkan bahwa diklat dapat berpengaruh pada kinerja, prestasi, kepuasan, dan berbagai unsur penting lain dalam suatu administrasi dan birokrasi. Wursanto (1989: 60-61) misalnya menegaskan bahwa "1) Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya; dan 2) Pendidikan dan pelatihan mengembangkan pegawai dengan cepat, efisien dalam melaksanakan tugas." Artinya dengan diklat, maka aparatur dapat lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tupoksinya karena diklat merupakan sarana pengembangan komptensi praktis aparatur.

Hasibuan (2007:70) menjelaskan bahwa "tujuan pendidikan dan pelatihan adalah produktivitas kerja." Aparatur yang produktif artinya aparatur yang memiliki kinerja. Jika produktivitas dapat dipupuk dan dikembangkan melalui diklat, maka secara logis rasional diklat juga mengembangkan kinerja aparatur. Oleh karena itu, Saydam (2006: 80) menjelaskan diklat dapat "1) menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam tugas; 2) Memperlancar pelaksanaan tugas; 3) Menumbuhkan motivasi kerja untuk pelaksaan tugas; 4) Menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja; 5) Mendorong karyawan untuk menghasilkan yang terbaik; dan 5) Mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik."

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Secara Simultan terhadaP Kinerja Aparatur

Secara Proporsional, besarnya pengaruh langsung X1 terhadap X4 adalah ρX4X1 x ρX4X1 atau 0,109 x 0,109 = 0,0118 (1.188%). Besarnya pengaruh X1 terhadap X4 melalui hubungan korelatif dengan X2 adalah 0.109 x 0,601 x 0,383 = 0,025 (2.508%). X1 terhadap X4 melalui hubungan korelatif dengan X3 adalah 0.109 x 0.395 x 0,383 = 0,0164 (1.649%). Dengan demikian total pengaruh X1 terhadap X4 adalah 0.0118 + 0,0250 + 0,0164 = 0.0534 (5.346%).

Secara Proporsional, besarnya pengaruh langsung X2 terhadap X4 adalah ρX4X2 x ρX4X2 atau 0,383 x 0,383 = 0.1466 (14.668%). Besarnya pengaruh X2 terhadap X4 melalui hubungan korelatif dengan X1 adalah 0,383 x 0,601 x 0,109 = 0,0250 (2.508%.). X2 terhadap X4 melalui hubungan korelatif dengan X3 adalah 0,383 x 0.567 x 0,383 = 0,0831 (8,3172%). Dengan demikian total pengaruh X2 terhadap X4 adalah 0.1466 + 0,0250 + 0,0831 = 0.2549 (25.495%).

Secara Proporsional, besarnya pengaruh langsung X3 terhadap X4 adalah ρX4X3 x ρX4X3 atau 0,383 x 0,383 = 0.1466 (14.668%). Besarnya pengaruh X3 terhadap X4 melalui hubungan korelatif dengan X1 adalah 0.383 x 0,395 x 0.109 = 0,0164 (1.6490%). X3 terhadap X4 melalui hubungan korelatif dengan X2 adalah 0,383 x 0.576 x 0,383 = 0,0831 (8.3172%). Dengan demikian total pengaruh X1 terhadap X4 adalah 0.1466 + 0,0164 + 0,0831 = 0.2463 (24.63%).

Jadi, secara simultan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan tingkat pengaruh mencapai 0.0534 (5.346%) + 0.2549 (25.495%) + 0.2463 (24.63%) = 0.5547 (55.50%), selebihnya dipengaruhi oleh variabel residu, namun variabel residu tidak dikaji dalam penelitian ini meskipun dapat dilacak pada kajian teoritis, seperti kedisiplinan, tingkat kesejahteraan, dan pendidikan formal.

Berdasarkan temuan penelitian, menarik untuk mengkaji lebih jauh di antara variabel eksogen yang terdiri atas; kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan diklat, manakah yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.? Sesuai kaedah statistik, untuk mengetahui pengaruh terbesar di antara variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak terlalu sulit, cukup melihat nilai hasil uji t (t hitung). Nilai t hitung yang paling besar adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Terlihat jelas bahwa t hitung untuk variabel kepempinan adalah 2,525, t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 7,935, dan t hitung untuk vari-

abel diklat adalah 9,123. Dengan demikian yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur adalah diklat, kemudian motivasi kerja, dan terakhir adalah kepemimpinan transformasional.

Temuan yang menyebutkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur dan diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur tidak terlalu mengherankan karena selain relevan dengan penelitian terdahulu juga masing-masing memiliki basic teoritis yang kuat. Demikian pula hanya temuan yang menyebutkan secara simultan ketiga variabel eksogen tersebut berpengaruh terhadap kinerja, juga dapat dipahami dengan baik. Akan tetapi, ketika tingkat pengaruh terbesar justru ditemukan pada variabel diklat, kemudian motivasi dan terakhir kepemimpinan transformasional menjadi menarik untuk dicermati lebih jauh karena asumsi teoretis yang dibangun dalam penelitian ini dan tampaknya tidak berbeda dengan pemahaman konseptual pada umumnya bahwa justru kepemimpinan transformasional lebih memiliki kekuatan untuk memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja.

Keyakinan teoritis kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh terhadap kinerja aparatur bukan saja sejalan dengan anjuran yang menyatakan kepemimpinan transformasional merupakan jawaban terhadap administrasi dan birokrasi modern melainkan dalam penelitian ini bukan suatu kebetulan jika formulasi judul mendahulukan menyebut kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, baru kemudian diklat. Memang secara metodologi tidak ada perbedaan hirarkis substansial di antara ketiga variabel eksogen tersebut melainkan hanya dibedakan dari simbol yakni X1 untuk kepemimpinan transformasional, X2 untuk motivasi kerja, dan X3 untuk diklat. Akan tetapi, sekali lagi asumsi teoritis seharusnya kepemimpinan transformasional lebih dominan kemudian motivasi kerja dan terakhir diklat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis penelitian, dan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, maka dari hasil perhitungan analisis jalur dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan pendidikan dan pelatihan dapat dikemukakan beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Sulawesi Tengah

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Sulawesi Tengah

Pendidikan dan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemeritah Daerah Sulawesi Tengah

Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Sulawesi Tengah. Berdasarkan kesimpulan tersebut, dirumuskan temuan dalam penelitian ini sebagai berikut: Pendidikan dan Pelatihan lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Lingkungan Pemerintah Sulawesi Tengah dibandingkan motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional. Selanjutnya ditemukan pula bahwa motivasi kerja lebih berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur di Lingkungan Pemerintah Sulawesi Tengah dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional.

Saran

Saran Akademik

Penelitian ini menemukan bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Lingkungan Pemerintah Sulawesi Tengah. Selain itu, yang paling fundamental adalah temuan membuktikan bahwa diklat memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, saran akademik yang dikemukakan peneliti agar Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah khususnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah menyusun dan mengembangkan kurikulum dan silabus diklat lebih berjenjang yakni jenjang dasar, menengah, dan lanjut, tetapi diklat dimaksud lebih difokuskan pada diklat teknis dan fungsional. Diklat teknis antara lain; diklat tentang pengelolaan arsip, diklat tentang persuratan, dan diklat tentang manajemen. Diklat Fungsional antara lain; diklat pustakawan, arsiparis, perencana, peneliti, dan pengawas ketenagakerjaan.

Saran Praktis

Disarankan kepada pemangku kepentingan terutama OPD di Lingkungan Pemerintah Sulawesi Tengah untuk merancang kebijakan dengan menekankan salah satu prioritas pengembangan diklat karena terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Pengembangan diklat didesain sesuai kebutuhan dan kewenangan OPD dan dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan melibatkan para Widyaiswara, akademisi dan praktisi untuk memberikan pembekalan keterampilan dan kompetensi praktis dalam melaksanakan tugas dengan tidak melupakan penguatan teoritis dalam diklat dengan cara melibatkan akademisi karena diklat selalu melibatkan unsur praktik dan konsep, namun dengan porsi lebih besar pada aspek praktis.

(Materi diatas adalah summary dari Disertasi Doktoral pada sidang ujian terbuka promosi Doktor Program Pascasarjana Universitas Tadulako Palu, 12 Maret 2019)

Sekprov Sulteng Raih Doktor Ilmu Sosial (Administrasi Publik)

SOSOK ASN atau PNS ideal memang pantas disematkan kepada seorang Mohamad Hidayat. Dari berbagai sudut pandang, harus diakui beliau memiliki strata kualitas yang berbeda dibanding aparatur pada umumnya. Dari rekam jejak karier birokrasi yang ditapakinya sudah menunjukkan prestasi luar biasa. Dan karier tersebut bukanlah anugerah yang datang begitu saja tapi dirintis dan dirajut dari posisi terbawah hingga menduduki jabatan Sekretaris Provinsi Sulawesi Tengah (Sekprov Sulteng) saat ini.

Mendapat kepercayaan untuk menjabat Kepala Daerah di dua Kab/Kota, Pejabat Bupati Banggai Laut dan Pejabat Walikota Palu adalah juga suatu prestasi langka yang bisa didapatkan oleh seorang aparatur. Bahkan mungkin se Indonesia, sedikit aparatur yang bisa begitu. Dan dua posisi itu mampu dijalaninya dengan baik dan berhasil. Padahal, Banggai Laut adalah kabupaten termuda (hasil pemekaran) sehingga dibutuhkan perhatian (penyiapan pemerintahan baru) dan juga kehati-hatian (euphoria masyarakat). Sementara di Palu, tugas besar yang dilakoninya adalah menyelenggarakan pilkada serentak (2015).

Sisi lain yang perlu diteladani adalah kesabaran dan keteguhan dari PNS yang sebagian karier birokrasinya di Kota Palu ini dalam mengayomi masyarakat. Kesadaran diri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dibuktikannya saat terjadi bencana alam gempa bumi, tsunami, dan likuifaksi di Palu dan sekitarnya pada 28 September 2018. Saat itu, bahkan hingga kini, beliau menjadi personil terdepan, bersama Gubernur Sulteng, mengkonsolidasikan seluruh perangkat pemerintahan dan masyarakat yang ada dalam menangani korban dan

dampak bencana.

Terbaru, Mohamad Hidayat kembali meraih capaian yang semakin menabalkan dirinya sebagai figur aparatur panutan. Yaitu berhasil menyelesaikan studi Doktoral (S3) pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako Palu. Doktor Ilmu Sosial Bidang Kajian Utama Administrasi Publik. Pria kelahiran 8 Oktober 1970 ini meraih gelar Doktor setelah dengan tangkas dan piawai mempertahankan disertasinya, dalam sidang ujian terbuka, dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANS-FORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH.**

Sidang ujian terbuka untuk promosi Doktor bagi Sekprov Sulteng tersebut dilaksanakan di Gedung Media Center Universitas Tadulako Palu pada Selasa, 12 Maret 2019. Sidang ujian berlangsung khidmat dihadiri pejabat utama lingkup Prov. Sulteng dan Universitas Tadulako. Bahkan berkesempatan hadir Ketua DPRD Prov. Sulteng, Prof. (em) Hi. Aminuddin Ponulele, MS, yang juga mantan Rektor Universitas Tadulako.

Merupakan suatu kebanggaan dan prestasi luar biasa atas dicapainya jenjang tertinggi kependidikan gelar Doktor oleh pria yang kini bernama lengkap DR. Drs. H. Mohamad Hidayat, M.Si, ini. Bahkan semakin hebat lagi, masa studi yang digunakan meraih gelar Doktor ini sangat cepat yakni 2 tahun 7 bulan. Saat wisuda pun (Wisuda 96 Untad Palu) di Kamis, 28 Maret 2019, beliau dikukuhkan sebagai wisudawan terbaik tingkat doktoral dengan raihan IPK 3.98 predikat cum laude.

Prestasi terbaru ini semakin memperkuat alasan untuk menstigmakan Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si sebagai aparatur yang paripurna. Bagaimana tidak, selain untaian panjang karier dan ruang lingkup penugasan yang begitu berwarna dan mengkilap, keberhasilan yang dicapai adalah dalam kondisi yang tidak biasa. Sebagaimana diketahui, beliau melanjutkan pendidikan Program S3 Pascasarjana Untad Palu disaat padatnya kegiatan dan akti-vitas kedinasan serta tugas dan tanggung jawab yang diembannya selaku Sekprov Sulteng. Tambah lagi dengan peran selaku co pilot Sulteng mendampingi Guber-nur, karena masih kosongnya pejabat Wakil Gubernur.

Ini harus menjadi moti-vasi bagi aparatur lainnya untuk mengikuti jejak Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si. Dengan terus mengembangkan diri sehingga bisa berdampak positif bagi kinerja pribadi aparatur, kinerja organisasi dan secara keseluruhan meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Selamat kepada Bapak DR. H. Mohamad Hidayat, M.Si, semoga raihan ini diridhai Allah SWT dan akan membantu kelancaran dan kesuksesan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab membangun Sulawesi Tengah demi percepatan terwujudnya Sulteng maju mandiri dan berdaya saing. Amin.

Keluarga Besar
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
Mengucapkan

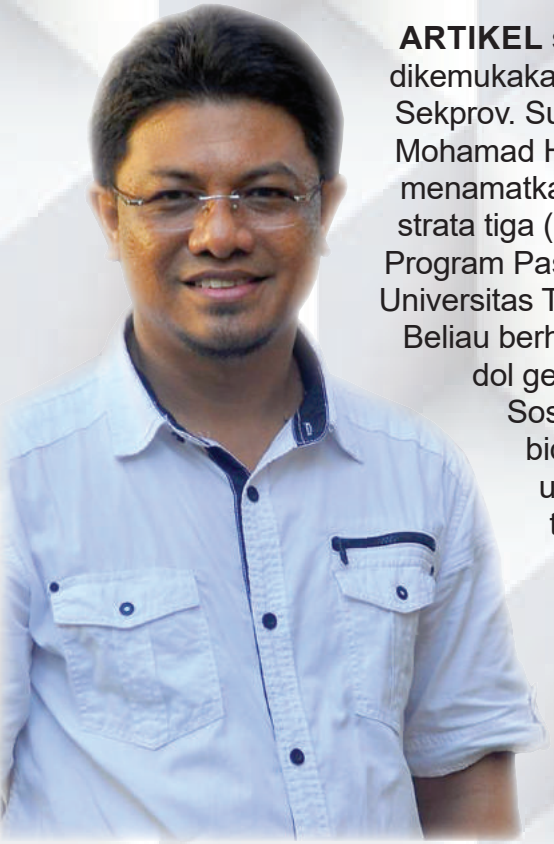
SELAMAT DAN SUKSES
Kepada

DR. H. MOHAMAD HIDAYAT, M.Si
(Sekretaris Provinsi Sulawesi Tengah)

Meraih
DOKTOR ILMU SOSIAL
BIDANG KAJIAN UTAMA ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS TADULAKO
(Sidang Promosi, Selasa, 12 Maret 2019 dan Wisuda, Kamis, 28 Maret 2019)

Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si :

SANG MATAHARI KHATULISTIWA



ARTIKEL sebelah telah dikemukakan keberhasilan Sekprov. Sulteng Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si, menamatkan pendidikan strata tiga (S3) pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako Palu. Beliau berhasil menggondol gelar Doktor Ilmu Sosial dengan bidang kajian utama Administrasi Publik.

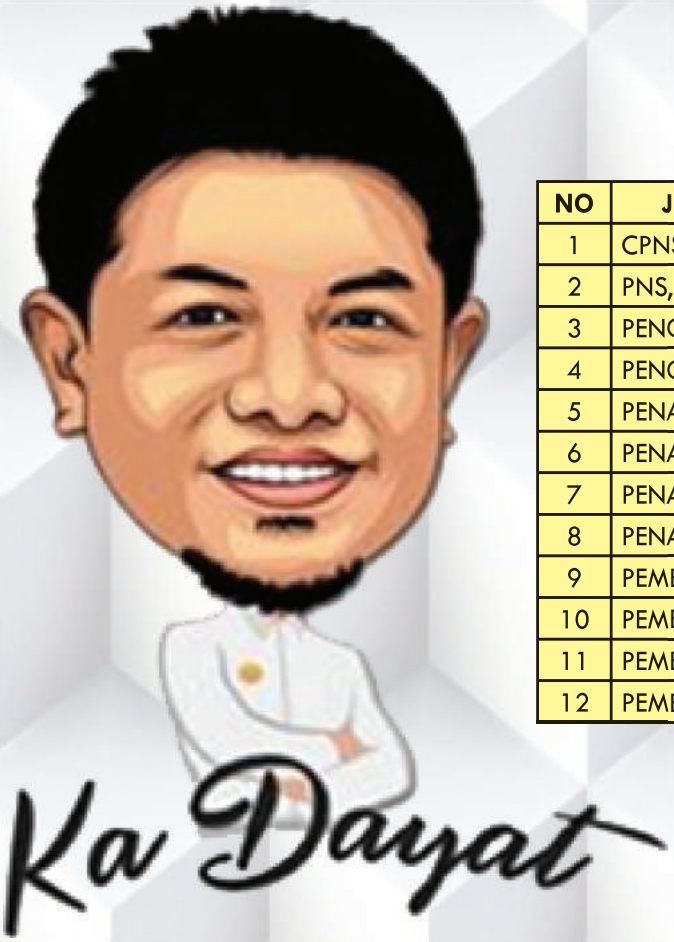
Raihan tersebut tentu akan menambah panjang portofolio prestasi Bapak empat anak ini. Sekaligus melengkapi deretan jenjang pendidikan yang dilulusinya. Dengan itu, secara internal, di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, PNS kelahiran tahun 1970 ini layak diberi merk birokrat unggulan.

Ternyata, opini menokohkan pejabat yang pernah dua kali diberi kepercayaan sebagai pejabat bupati dan walikota oleh Gubernur Longki Djanggola ini juga menular di kalangan umum. Sebuah buku tentang Mohamad Hidayat telah ditulis oleh Rahmad M. Arsyad. Buku yang diluncurkan pada Juli 2018 itu memberi label kepada suami Winiar Ratana Kamdani sebagai Sang Matahari Khatulistiwa.

Lantas, seperti apa sebenarnya lintasan karier yang telah dilalui oleh Matahari Khatulistiwa ini. Berikut diketengahkan track record birokrasinya sejak awal karier sampai dengan jabatan saat ini :

Keterangan Pribadi

NAMA	:	Drs. MOHAMAD HIDAYAT, M.Si
NIP	:	197010081989031002
TEMPAT DAN TANGGAL LAHIR	:	PALU, 8 OKTOBER 1970
PANGKAT/GOLONGAN RUANG, TMT	:	PEMBINA UTAMA MADYA (IV/D), TMT 01 – 04 - 2017
JABATAN	:	SEKRETARIS PROVINSI SULAWESI TENGAH
NOMOR KTP	:	7271030810700003
AGAMA	:	ISLAM
JENIS KELAMIN	:	LAKI-LAKI
STATUS PERKAWINAN	:	KAWIN
ALAMAT RUMAH	:	JL. CENDRAWASIH No. 1 – PALU
NO. TELP / HP	:	081354324801
EMAIL	:	hidayatlamakarate02@gmail.com



Riwayat Kepangkatan

NO	JENJANG KEPANGKATAN	GOLRU	TMT
1	CPNS	II/a	1 MARET 1989
2	PNS, PENGATUR MUDA TINGKAT	II/a	1 APRIL 1990
3	PENGATUR MUDA TINGKAT I	II/b	1 APRIL1992
4	PENGATUR	II/c	1 APRIL 1994
5	PENATA MUDA	III/a	1 APRIL 1997
6	PENATA MUDA TINGKAT I	III/b	1 APRIL 2001
7	PENATA	III/c	1 JULI 2001
8	PENATA TINGKAT I	III/d	1 OKTOBER 2003
9	PEMBINA	IV/a	1 APRIL 2007
10	PEMBINA TINGKAT I	IV/b	1 APRIL 2010
11	PEMBINA UTAMA MUDA	IV/c	1 APRIL 2013
12	PEMBINA UTAMA MADYA	IV/d	1 APRIL 2017

Riwayat Jabatan

NO	NAMA JABATAN	TMT	INSTANSI
1	KEPALA SUB BAGIAN MUTASI	TMT : 9 JUNI 1997	BIRO KEPEGAWAIAN SETDA TKT. I SULTENG
2	KEPALA SUB BAGIAN DIKLAT	TMT : 10 NOPEMBER 1997	BIRO KEPEGAWAIAN SETDA TKT. I SULTENG
3	KEPALA SUB BAGIAN SARANA DAN PRASARANA	TMT : 29 JUNI 2001	BAGIAN PEREKONOMIAN SETDA KOTA PALU
4	CAMAT PALU TIMUR	TMT : 17 JANUARI 2003	KANTOR KECAMATAN PALU TIMUR
5	KEPALA BAGIAN KEPEGAWAIAN	TMT : 1 FEBRUARI 2006	SETDA KOTA PALU
6	KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KARIER	TMT : 23 DESEMBER 2006	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH, PENDIDIKAN DAN LATIHAN KOTA PALU
7	SEKRETARIS DEWAN PERWAKILAN RAKYAT KOTA PALU	TMT : 12 JANUARI 2009	DPRD KOTA PALU
8	KEPALA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA PALU	TMT : 21 JANUARI 2010	DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA PALU
9	Pj. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH PROPINSI SULAWESI TENGAH	TMT : 31 DESEMBER 2011	BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH PROPINSI SULAWESI TENGAH
10	KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROPINSI SULAWESI TENGAH	TMT : 8 FEBRUARI 2013	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROPINSI SULAWESI TENGAH
11	PJ. BUPATI BANGGAI LAUT	TMT : APRIL 2013	PEMDA KAB. BANGGAI LAUT
12	STAF AHLI GUBERNUR SULAWESI TENGAH BIDANG PEMERINTAHAN	TMT : 6 JANUARI 2015	PROV. SULTENG
13	PJ. WALIKOTA PALU	TMT : 19 OKTOBER 2015	PEMDA KOTA PALU
14	STAF AHLI GUBERNUR SULAWESI TENGAH BIDANG PEMERINTAHAN, HUKUM DAN POLITIK	TMT : 6 JANUARI 2017	PROV. SULTENG
15	SEKRETARIS DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH	TMT : 11 AGUSTUS 2017	PROV. SULTENG

Riwayat Pendidikan (Formal - Struktural - Pelatihan) :

NO	PENDIDIKAN FORMAL	TAHUN TAMAT	TEMPAT
1	SD	1982	SDN 1 PALU
2	SMP	1985	SMPN 2 PALU
3	SMA	1988	SMAN 2 PALU
4	SARJANA MUDA / DIII	1991	APDN MAKASSAR
5	SARJANA / S.1	1997	IIP JAKARTA
6	PASCA SARJANA / S.2	2004	UNPAD BANDUNG
7	PASCA SARJANA / S.3	2019	UNTAD PALU

NO	PENDIDIKAN STRUKTURAL	TAHUN	TEMPAT
1	ADUM	1996	JAKARTA
2	DIKLAT PIM III	2004 - 2005	PALU
3	DIKLAT PIM II	2010	MAKASSAR

NO	PENDIDIKAN PELATIHAN	TAHUN	TEMPAT
1	LATIHAN KEPEMIMPINAN DAN KETERAMPILAN PEMUDA TINGKAT PEMULA	1987	JAKARTA
2	PENDIDIKAN DASAR MENWA	1988	UJUNG PANDANG
3	LMOP	1992	JAKARTA
4	LATIHAN MONITORING EVALUASI PEMBANGUNAN DESA TERPADU (LPDT)	1992	PALU
5	PENDIDIKAN DASAR MENTAL KEPRAJURITAN	1994	JAKARTA
6	SEMINAR SEKOLAH SELAPA POLRI	1996	JAKARTA
7	DIKLAT PROGRAM AHLI DAN TEKNISI KOMPUTER	1997	YOGYAKARTA
8	PENATARAN CALON PENATAR P4 KONTEKTUAL	-	PALU
9	DIKLAT TOT	-	PALU

Penghargaan

NO	JENIS PENGHARGAAN	TAHUN
1	SATYA LENCANA 20 TAHUN	2012

Riwayat Keluarga

Istri:

NO	NAMA ISTRI	TEMPAT LAHIR	TANGGAL LAHIR	TANGGAL MENIKAH	PEKERJAAN
1	WINIAR RATANA KAMDANI	YOGYAKARTA	26-02- 1975	20-11- 1997	-

Anak:

NO	NAMA	TEMPAT LAHIR	TANGGAL LAHIR	TANGGAL MENIKAH	PEKERJAAN
1	M. IMAM AMBAR KUSUMA	YOGYAKARTA	07 - 10 - 1998	-	MAHASISWA
2	MOH. SULTAN RAFI	PALU	23 - 03 - 2003	-	PELAJAR
3	MOH. FAUZI SYAHPUTRA	PALU	16 - 01 - 2006	-	PELAJAR
4	MOH. GAZALI ABIMANYU LAMAKARATE	YOGYAKARTA	22 - 11 - 2018	-	-

Rekam jejak yang dibuat oleh Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si, sebagaimana uraian diatas, tentunya semakin mempertegas bahwa lelaki yang akrab dipanggil Ka Dayat ini memang pantas dijuluki aparatur panutan, birokrat unggulan bahkan Sang Matahari Khatulistiwa. Apalagi jika dilengkapi dengan daftar sepak terjangnya pada berbagai organisasi masyarakat dan kemasyarakatan yang diikutinya. Yang kesemuanya dilakoninya dengan penuh kesungguhan dan keikhlasan.

Semoga beliau senantiasa dalam perlindungan Allah SWT dan diberi kesempatan untuk mewujudkan cita-citanya, memajukan dan mensejahterakan Sulawesi Tengah. Amin.

Gempa Bumi, Tsunami dan Likuifaksi di Kota Palu dan Sekitarnya

JUMAT, 28 September 2018 akan menjadi waktu yang akan diingat dan dikenang selamanya oleh masyarakat Sulawesi Tengah, Indonesia bahkan dunia internasional. Khususnya warga Kota Palu, Kab. Donggala, Kab. Sigi dan Kab. Parigi Moutong. Hari itu telah terjadi bencana gempa bumi dengan kekuatan 7,4 SR tepat pukul 18.02 WITA. Berdasar info yang ada, gempa bumi diakibatkan oleh pergerakan sesar Palu Koro yang memang melintasi Kota Palu dan beberapa wilayah lain di Sulawesi Tengah.

Bagi warga Palu dan sekitarnya, gempa bumi adalah suatu peristiwa yang sudah diketahui dan dipahami dengan baik. Secara insidentil pada saat-saat tertentu gempa bumi memang kerap melanda. Namun untuk kali ini gempa bumi yang terjadi lain dari biasanya. Tidak saja dari tingkat kekuatannya tapi juga menimbulkan bencana ikutan lainnya. Tragisnya, kesemuanya memiliki daya rusak dan mematikan.

Gempa bumi yang terjadi saat dilaksanakannya event tahunan Pemkot Palu "Palu Nomoni" itu ternyata diikuti terjangan naiknya air laut alias tsunami. Juga terjadi suatu fenomena pergerakan tanah secara ekstrim, berputar, berpindah bahkan berbolak-balik, yang oleh kalangan ilmiah disebut likuifaksi. Maka lengkaplah tragedi yang memilukan itu disebut sebagai bencana gempa bumi, tsunami dan likuifaksi.

Tiga moda bencana itu secara dahsyat menghantam Kota Palu berikut warga yang bermukim. Kerusakan terjadi pada sebagian besar kota. Infrastruktur publik dan privat hancur berantakan. Bahkan ada yang hilang ditelan bumi oleh likuifaksi. Yang memilukan, ribuan nyawa melayang. Ribuan warga kehilangan tempat tinggal. Sungguh suatu peristiwa yang sangat tidak terbayangkan. Semoga kejadian tersebut adalah yang terakhir dan kiranya Allah SWT senantiasa melindungi dan menjauhkan segala bencana dari Kota Palu.

PEGAWAI PROV. SULTENG KORBAN BENCANA

Kisah dan data berikut dokumentasi kajian serta analisis lengkap terkait bencana akhir September 2018 itu tentu bisa diperoleh secara langsung via dunia maya. Yang memang secara massif diunggah oleh public atau stakeholder lainnya ke berbagai saluran internet. Sebagian kecil dari itu, ditampilkan disini ragam gambar sebagai memori atas kejadian tersebut. Artikel terbatas ini, hanya mengetengahkan profil pegawai lingkup Prov. Sulteng yang menjadi korban saat bencana.

Diantara ribuan warga yang kehilangan nyawa saat bencana, yang memantik perhatian dunia internasional itu, juga terdapat 53 pegawai lingkup Prov. Sulteng.

Syuhada bencana itu terdiri atas 48 pegawai organik berstatus PNS dan 5 pegawai non PNS. Sebagian besar mereka adalah korban pada titik terjadinya bencana likuifaksi, di Kel. Balaroa (Warga Perumnas) dan di Kel. Petobo (26 orang). 12 orang wafat tersapu tsunami sedang sisanya (10 orang) terkena reruntuhan bangunan dan sebab lainnya.

53 pegawai itu, 22 pria dan 31 wanita, berdasar jenis jabatan didominasi oleh pelaksana. Secara rinci berdasar jabatan terdiri atas : Administrator/eselon III 3 orang (kesemuanya wanita), Pengawas/eselon IV 5 orang (3 pria dan 2 wanita), Fungsional 15 pegawai (5 pria dan 10 wanita), Pelaksana 25 orang (12 pria dan 13 wanita), dan Tenaga Kontrak 5 (2 pria dan 3 wanita).

15 PNS fungsional yang menjadi korban umumnya adalah Guru (12 pegawai). Tiga lainnya adalah fungsional bidang kesehatan (2) dan bidang perindag (1). Dengan begitu, asal OPD dari pegawai yang wafat pada bencana lalu itu umumnya dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulteng.

NO	NAMA	JK	JABATAN		PERANGKAT DAERAH
			JENIS	NAMA	
1	EVYANA MARWATI BANGKELE	W	ADMINISTRATOR	KEPALA UPT PENGEMBANGAN PRODUKSI INDUSTRI PANGAN DAN KERAJINAN DAERAH	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROV. SULTENG
2	PURWANINGSIH	W	ADMINISTRATOR	KEPALA BIDANG PELAYANAN MEDIK	UPT RSUD UNDATA PALU
3	FAUZIAH	W	ADMINISTRATOR	KABID PEMERINTAHAN DAN PENGKAJIAN PERATURAN	BADAN PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN INOVASI DAERAH
4	SAKINA	W	PENGAWAS	KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN DAN ASET	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DAERAH
5	ORISA BAGUS BUDISETIAWAN	P	PENGAWAS	KEPALA SEKSI PENGEMBANGAN GEOLOGI DAN AIR TANAH	DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROV. SULTENG
6	NASAR	P	PENGAWAS	KEPALA SEKSI ALIH MEDIA	DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP PROV. SULTENG
7	IHSAN	P	PENGAWAS	KEPALA SEKSI KETENAGAAN DAN ORGANISASI KEOLAHRAGAAN	DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA PROV. SULTENG
8	MARYAM PONTOH	W	PENGAWAS	KEPALA SEKSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	RSUD UNDATA PALU
9	ABDUL AZIS JAFAR	P	FUNGSIONAL	PENYULUH PERINDAG	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROV. SULTENG
10	RAHMATIAH	W	FUNGSIONAL	GURU	DINAS DIKBUD / SMAN 1 PALU
11	JUNUS TRIHANDOKO	P	FUNGSIONAL	GURU	DINAS DIKBUD / SMAN 1 PALU
12	SAMSIA T	W	FUNGSIONAL	GURU	DINAS DIKBUD / SMAN 2 PALU
13	RAHMA	W	FUNGSIONAL	GURU	DINAS DIKBUD / SMAN 3 PALU
14	ELOKWATI	W	FUNGSIONAL	GURU	DINAS DIKBUD / SMAN 4 PALU
15	MULIATI	W	FUNGSIONAL	GURU	DINAS DIKBUD / SMAN 5 PALU
16	MUJIONO	P	FUNGSIONAL	GURU	DINAS DIKBUD / SMKN 5 PALU
17	RIA SETIYARINI	W	FUNGSIONAL	GURU	DINAS DIKBUD / SMKN 6 PALU
18	ZAINUDDIN	P	FUNGSIONAL	GURU	DINAS DIKBUD / SMAN 1 BALAESANG
19	KRISTINA BITTIK LAMPUNG	W	FUNGSIONAL	GURU	DINAS DIKBUD / SMAN 2 PALU
20	WAHDA HIDAYATI	W	FUNGSIONAL	GURU	DINAS DIKBUD / SMAN 1 SIGI
21	FATRINI HADJALI	W	FUNGSIONAL	GURU	DINAS DIKBUD / SMKN 4 PALU
22	SRI JUMIANTI	W	FUNGSIONAL	PRANATA LABKES	DINAS KESEHATAN
23	LENNY MARLINA	P	FUNGSIONAL	PERAWAT GIGI	RSUD MADANI
24	ASMAWATI	W	PELAKSANA	-	DINAS DIKBUD / SMAN 4 SIGI
25	WERDAWATI GAMARIA S	W	PELAKSANA	-	RSUD UNDATA
26	HERMAN	P	PELAKSANA	-	RSUD UNDATA
27	NOVAYANTY	W	PELAKSANA	-	DINAS PERHUBUNGAN PROV. SULTENG
28	DARMAN	P	PELAKSANA	-	DINAS PERHUBUNGAN PROV. SULTENG
29	LINDA	W	PELAKSANA	-	DINAS TANAMAN PANGAN & HORTIKULTURA PROV. SULTENG
30	NAHARIA HAJIR	W	PELAKSANA	-	DINAS TANAMAN PANGAN & HORTIKULTURA PROV. SULTENG
31	FARID MUNANDAR	P	PELAKSANA	-	DINAS KESEHATAN
32	ST. NURJANNAH LARATU	W	PELAKSANA	-	INSPEKTORAT DAERAH
33	REIN REFIANA	W	PELAKSANA	-	BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH
34	RUSDIN	P	PELAKSANA	-	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
35	ZURAIDAH	W	PELAKSANA	-	DINAS PROMOSI DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROV. SULTENG
36	ARSYAD	P	PELAKSANA	-	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROV. SULTENG
37	ZAMRIN	P	PELAKSANA	-	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROV. SULTENG
38	YOSIE DWI OKTORA	P	PELAKSANA	-	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROV. SULTENG
39	BATAHAN TOGU L TOBING	P	PELAKSANA	-	DINAS KEHUTANAN PROV. SULTENG
40	SANDYRIEL TANDILOLO	P	PELAKSANA	-	DINAS KEHUTANAN PROV. SULTENG
41	HASMAYA	W	PELAKSANA	-	BIRO OTONOMI DAERAH
42	RATNA	W	PELAKSANA	-	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROV. SULTENG
43	ZAINUL YASNI	P	PELAKSANA	-	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROV. SULTENG
44	NOVIANTY IMELDA BALEBU	W	PELAKSANA	-	BIRO UMUM
45	MUHAMMAD TAHIR	P	PELAKSANA	-	DINAS SOSIAL
46	SRI MAYA UTAMI	W	PELAKSANA	-	DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROV. SULTENG
47	RIFKA MANAIN	W	PELAKSANA	-	DINAS CIPTA KARYA & SDA PROV. SULTENG
48	HASRI	P	PELAKSANA	-	DINAS CIPTA KARYA & SDA PROV. SULTENG
49	ARFANUDDIN	P	GURU NON PNS	-	DINAS DIKBUD / SMKN 7 PALU
50	SURIYANTI	W	GURU NON PNS	-	DINAS DIKBUD / SLBS BHAKTI PUTRA PALU
51	DARMAWATI MACHMUD, SE.	W	TENAGA KONTRAK	-	RSUD UNDATA
52	OKTAVIANUS T T, SH.	P	TENAGA KONTRAK	-	RSUD UNDATA
53	RISKINA	W	TENAGA KONTRAK	-	DINAS TANAMAN PANGAN & HORTIKULTURA PROV. SULTENG

RESPON CEPAT STAKE-HOLDER KEPEGAWAIAN

Adanya pegawai Prov. Sulteng yang menjadi korban bencana tersebut direspon secara cepat oleh berbagai instansi bidang kepegawaian. Yaitu Dinas Dukcapil Prov. Sulteng, PT. Taspen Cabang Palu dan Korpri Sulteng.

Pada 12 Oktober 2018 atau hanya berjarak 14 hari dari kejadian, Dinas Dukcapil Prov. Sulteng telah menerbitkan Akte Kematian para korban. Adanya akte ini sangat penting karena menjadi dasar bagi pengurusan layanan hak kepegawaian lainnya. Bertempat di Ruangan Sekprov Sulteng, akte kematian diserahkan leh Sekprov Sulteng, Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si, kepada para ahli waris pegawai korban bencana.

Kemudian pada 22 Oktober 2018, belum genap sebulan dari kejadian 28 September 2018, giliran PT. Taspen Cabang Palu yang memperlihatkan reaksi cepatnya. Dengan membentuk satgas pelayanan khusus bahkan berkantor di BKD Prov. Sulteng, pihak Taspen bisa memberikan santunan atau hak ketaspenan berupa Tabungan Hari Tua (THT), Asuransi Kematian (Askem), dan Jaminan Kematian (JKM) para korban. Secara simbolis, diserahkan oleh Asisten III Sekprov Sulteng bidang Administrasi Umum dan Organisasi, Mulyono, SE, Ak., MM.

Reaksi cepat memberikan kepedulian dan santunan kepegawaian lainnya juga ditunjukkan oleh Korpri Prov. Sulteng. Santunan duka dari Korpri Sulteng ditunaikan pas sebulan pasca bencana. Tepatnya pada 28 Oktober 2018, saat Upacara Peringatan Sumpah Pemuda di halaman Kantor Gubernur Sulteng. Secara simbolis diserahkan oleh Gubernur Sulteng, Bapak Longki Djanggola.

Respon cepat dari instansi terkait kepegawaian tersebut tentu sangat membantu para keluarga korban. Sekaligus menunjukkan kepedulian dan kekompakan sesama ASN pemangku kepentingan bidang kepegawaian. Semoga kesemua kepedulian, perhatian dan layanan yang diberikan tersebut bernilai ibadah dan berbalaskan pahala dari Allah SWT.

Berikut beberapa foto terkait bencana pada 28 September 2018 lalu, yang diperoleh dari berbagai situs internet melalui mesin pencari google.

Kampung Petobo

Jembatan Palu 4

RSUD. Anutapura Palu

Mall Tatura Palu

Hotel Roa Roa Palu

Gedung Rektorat Kampus IAIN Palu

Anjungan Nusantara - Pantai Talise Palu

Masjid Terapung Palu

Situasi di dalam Mall Tatura Palu pasca bencana

Hotel Mercure Palu

Kampung Balaroa pasca bencana likuifaksi

BANGKIT itu HEBAT

Oleh :

Hasim R, S.Kom, M.Si

KABID PENGELOLAAN INFORMASI DAN SALURAN KOMUNIKASI PUBLIK
Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Provinsi Sulawesi Tengah

SEBAGAIMANA kita ketahui bahwa setiap tahun pada tanggal 20 Mei kita peringati sebagai Hari Kebangkitan Nasional. Tanggal tersebut mengambil dari kelahiran organisasi Budi Utomo (Boedi Oetomo). Selaku Presiden RI pada waktu itu, Soekarno menganggap bahwa di awal kemerdekaan, Republik Indonesia membutuhkan pemersatu. Bung Karno menilai bahwa kelahiran Budi Utomo sebagai organisasi modern merupakan simbol yang tepat untuk menggambarkan bagaimana bangsa Indonesia mulai bangkit untuk melawan penjajahan. Sehingga empat puluh tahun kemudian atau pada 1948 barulah Presiden Sukarno menetapkan 20 Mei sebagai hari bangkitnya nasionalisme.

HARKITNAS MASIH MERUPAKAN ASPIRASI YANG PERLU SETIAP TAHUN DIPERINGATI OLEH BANGSA INDONESIA

Tanggal 20 Mei setiap tahun diperingati sebagai Hari Kebangkitan Nasional atau Harkitnas oleh bangsa Indonesia. Kondisi bangsa saat ini setelah 74 tahun merdeka tentunya sangat berbeda

ketika sebelum merdeka ataupun beberapa tahun setelah merdeka.

Sebelum Bangsa Indonesia meraih kemerdekaannya di tahun 1945, tentunya kondisi masyarakat Indonesia waktu itu adalah memiliki kesamaan senasib sebagai warga yang terjajah sehingga membutuhkan kebersamaan atau persatuan untuk bisa terlepas dari belenggu penjajahan. Karena menghadapi penjajah waktu itu, yang dilengkapi dengan personil yang terlatih dan perlengkapan persenjataan yang serba modern untuk ukuran saat itu, tentunya mustahil untuk dapat dihadapi dengan sendiri-sendiri. Bahkan jika kita membaca buku sejarah, perlawanan yang dilakukan oleh para pahlawan waktu itu sebagian besar selalu berujung pada kegagalan.

Sehingga lambat laut sudah mulai tumbuh rasa nasionalisme pada jiwa rakyat Indonesia. Untuk memperjuangkan hak-haknya yang selama ini ditindas oleh penjajah. Dan sudah mulai berfikir untuk memperbaiki cara mereka berjuang sebagai usaha mengubah keadaan bangsa.

Di awal tahun 1900-an, perjuangan dilakukan lebih terorganisir dan lebih banyak digagas oleh kaum muda yang terdidik. Salah satunya adalah ditandai dengan berdirinya organisasi Boedi Oetomo pada 20 Mei 1908 oleh Dr Soetomo. Setelah itu lebih banyak lagi organisasi-organisasi kepemudaan yang didirikan khususnya oleh kaum priyai yang terpelajar. Dan puncaknya menjadi bagian penting dari lahirnya Sumpah Pemuda tahun 1928. Ini semakin membukakan mata bangsa Indonesia bahwa kemerdekaan adalah salah satu tujuan yang harus dicapai secara bersama-sama dengan cara yang berbeda dari sebelumnya.

Saat Indonesia merdeka pada tahun 1945 dan beberapa tahun setelahnya, bangsa Indonesia menghadapi tantangan baru yaitu bagaimana mempertahankan kemerdekaan yang telah diraih. Dan setelah melalui perjuangan agresi dan diplomasi akhirnya Kerajaan Belanda mengakui kedaulan bangsa Indonesia secara utuh pada 28 September 1950, yang ditandai dengan diterimanya Indonesia dalam keanggotaan PBB.

Saat ini, tantangan mempertahankan kemerdekaan dari apa yang telah diperjuangkan dan diraih oleh pendahulu kita tentunya harus kita jaga dan lestarikan dari penjajah-penjajah modern. Tantangan perjuangannya tentunya sangatlah berbeda. Dahulu, pejuang mengangkat senjata untuk menghadapi penjajah yang mudah untuk dikenali. Tapi kini, kondisinya jauh berbeda. Generasi penerus bangsa dihadapkan pada tantangan internal maupun eksternal dalam mengawal dan mempertahankan kemerdekaan bangsa Indonesia.

Sehingga, sangat tepatlah semangat kebangkitan nasional oleh seluruh warga negara harus senantiasa digelorakan agar dapat mengingatkan kembali kepada generasi penerus bangsa bahwa apa yang kita nikmati saat ini merupakan perjuangan generasi sebelumnya. Yang harus dijaga dan dilestarikan, apalagi ancaman disintegrasi bangsa dan berbagai ancaman internal dan eksternal dapat merongrong keutuhan kita sebagai negara yang berdaulat.

DISINTEGRASI BANGSA : ANCAMAN INTERNAL DAN EKSTERNAL

Ancaman maksudnya disini lebih bersifat penjajahan secara tidak langsung. Karena saat ini, hampir dipastikan tidak ada lagi satu negara yang ingin menjajah bangsa lain dengan pendekatan kekerasan atau invasi secara langsung ke negara yang ingin dijajah.

Ancaman internal salah satu misalnya adalah bila paham ekstremisme agama merebak dan menjangkiti masyarakat. Ekstremisme dalam wujud yang paling keras bisa mendorong individu atau kelompok melakukan terorisme. Perlu diingat bahwa tahun-tahun awal masa Reformasi, Indonesia mengalami konflik berbalut isu agama diantaranya di Maluku dan Sulawesi Tengah. Aksi teror bom tersebut menunjukkan betapa ekstremisme selalu mengancam ketenteraman dan kedamaian masyarakat.

Dalam konteks penjajahan modern, pandangan ideologi teror ini merupakan bentuk penjajahan baru. Para teroris memang tidak menerjunkan ribuan pasukan militer untuk menduduki wilayah atau menjajah Indonesia namun ideologinya cukup efektif mempengaruhi orang untuk melakukan teror. Tujuannya adalah untuk menimbulkan ketakutan yang akut di tengah masyarakat, persis seperti yang dilakukan penjajah terhadap penduduk lokal.

Sedangkan bentuk-bentuk penjajahan secara eksternal misalnya dengan meningkatnya tenaga kerja asing yang masuk bekerja di Indonesia. Walaupun hanya sebatas pada sektor-sektor tertentu misalnya sektor tambang tetapi terdapat diantara beberapa pekerja tersebut ada yang bekerja sebagai buruh kasar dimana pekerjaan tersebut dapat juga dikerjakan oleh tenaga kerja lokal.

Nah, melalui momentum kebangkitan nasional ini, diiingatkan kembali kepada generasi penerus untuk menjaga kemerdekaan Indonesia. Menjaga kemerdekaan bisa dimaknai dengan mengisi masa-masanya dengan berbagai upaya untuk memakmurkan bangsa. Dan, itu hanya bisa dilakukan apabila kondisi di negara kita damai. Melestarikan perdamaian di Indonesia merupakan prasyarat agar nikmat kemerdekaan dapat diisi dengan berbagai hal positif demi kemajuan bangsa.

Selain itu, tentunya kita juga dituntut bangkit untuk selalu meningkatkan kemampuan kita baik dari segi keahlian maupun keterampilan. Dan tidak kalah penting, memiliki etis kerja yang tinggi sehingga mampu bersaing secara sehat dengan tenaga kerja lainnya termasuk tenaga kerja asing.

KONTRIBUSI NYATA DALAM MENGISI KEMERDEKAAN

Setiap kita bisa memainkan peran masing-masing untuk menyukseskan agar perdamaian selalu terjaga. Tugas ini bukan hanya kewajiban aparat keamanan melainkan juga seluruh elemen bangsa. Di tingkat paling rendah kita sebagai anggota keluarga harus berkontribusi agar rumah tangga berjalan baik. Di level masyarakat jajaran perangkat daerah, tokoh agama, pendidik, atau pekerja di sektor swasta juga mesti mengokohkan persatuan agar kehidupan sosial berkembang ke arah kemajuan. Pada tingkat elite para tokoh nasional harus mengikis kepentingan pribadi dan golongan demi mencegah terjadinya gesekan sosial.

Selain itu, melakukan kampanye perdamaian dengan melibatkan kisah para korban kekerasan dan mantan pelaku teror. Dari kisah korban, masyarakat dapat memahami bahwa kekerasan dan terorisme menimbulkan ekses-ekses yang tak terbatas, menyasar apa dan siapa pun, di mana pun, saat kapan pun, dan dalam kondisi apa pun. Melalui pengakuan mantan pelaku teror, publik mengetahui fakta adanya kelompok yang tidak senang bila negara ini maju dan berkembang.

Dengan begitu, masyarakat dapat bangkit dan tersadar bahwa memelihara perdamaian Indonesia sangatlah penting, sekaligus mencegah terjadinya kekerasan merupakan prioritas utama yang harus selalu diupayakan.

MAKNA KEBANGKITAN NASIONAL DALAM HUBUNGANNYA DENGAN TANTANGAN PEMBANGUNAN YANG HARUS DIHADAPI DI DAERAH SULAWESI TENGAH.

Tidak dapat dipungkiri bahwa bencana alam yang terjadi pada 28 September 2018 lalu, berdampak luas pada sendi-sendi kehidupan masyarakat di Sulawesi Tengah. Khususnya pada kabupaten terdampak yaitu Palu, Donggala, Sigi dan Parigi Moutong. Banyaknya korban jiwa, kerusakan infrastruktur,sampai dengan terganggunya kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Dan yang terbaru, banjir bandang yang menimpa warga di 4 Kabupaten (Sigi, Donggala, Tolitoli dan Poso) dan yang terparah yang terjadi di Kabupaten Sigi yang menimpa 6 desa yang tentunya membutuhkan perhatian nyata dari pemerintah daerah, provinsi maupun pusat.

Bantuan yang sifatnya segera dan berkelanjutan khususnya dalam pemenuhan makanan, tempat tinggal, pakaian bekas layak pakai dan obat-obatan tentunya sangat diharapkan khususnya oleh warga masyarakat yang terdampak. Jika pemerintah daerah, provinsi maupun pusat kurang maksimal dalam memenuhi kebutuhan tersebut tentunya sedikit banyaknya akan mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintahnya. Walaupun kita tahu, bahwa kerja keras para Bupati, Walikota dan Gubernur serta pemerintah pusat dan pihak-pihak lainnya sudah dapat kita lihat bersama. Melalui terbangunnya hunian sementara juga saat ini sudah memasuki pembangunan hunian tetap, dan tersalurkannya bantuan-bantuan pemerintah maupun lembaga-lembaga lainnya.

Tetapi sebagai manusia normal, saat perut kosong tentunya cara berfikir sudah tidak normal

lagi dan cenderung akan saling menyalahkan. Bahkan cenderung pemerintah menjadi pihak yang paling dominan disalahkan.

Selain pemberian bantuan secara langsung, pemerintah perlu menekankan kepada masyarakat bahwa semua bantuan yang diterima hanyalah bersifat sementara. Hanya untuk menjamin pemenuhan kebutuhan hidup beberapa hari atau waktu saja. Masyarakat juga harus dituntut untuk bangkit. Jadi makna kebangkitan disini adalah mengajak masyarakat tidak hanya sekedar berpangku tangan untuk setiap hari hidup mengharapkan bantuan, tetapi harus ada upaya untuk tidak bisa lagi larut dengan kepedihan, kesedihan dan kesusahan yang berkepanjangan. Semua harus bangkit sebagai bentuk tanggung jawab kepada saudara-saudara kita yang telah menjadi korban jiwa dan korban harta benda. “bahwa kita yang masih hidup ini adalah orang-orang terpilih”, sehingga wajib hukumnya terus berpikir, berkontribusi dan berusaha guna membangun daerah ini menjadi lebih baik, lebih maju dari sebelumnya.

MAKNA KEBANGKITAN DIKAITKAN DENGAN TANTANGAN PENGUASAAN TEKNOLOGI

Jika zaman pergerakan sasaran perjuangan adalah membebaskan bangsa dari belenggu penjajah, hari ini tantangan yang dihadapi sebagai bangsa jauh lebih kompleks. Bangsa ini memasuki kompetisi antarbangsa di era globalisasi yang menuntut berbagai kesiapan, terutama penguasaan teknologi. Apalagi dunia sedang memasuki revolusi industri 4.0. Era ini ditandai dengan berkembangnya kecerdasan buatan, penerapan teknologi nano di berbagai bidang, dan rekayasa genetis.

Penerapan ketiga bentuk teknologi akan mengubah hidup dan kehidupan karena peran manusia pelan tapi pasti mulai tergantikan oleh komputer yang terhubung dengan mesin produksi. Ini era yang tidak mampu terelakkan dan menuntut kesiapan kita, terutama generasi muda, untuk terlibat dan berperan di dalamnya. Tak pelak pendidikan menjadi kunci untuk menyiapkan sumber daya manusia kita dalam menghadapi era ini. Tantangan pendidikan hari ini bukan lagi sekadar bangkit dari kebodohan dan ketertinggalan, melainkan harus mampu menyiapkan generasi yang adaptif dengan perubahan dunia yang berlari begitu cepat.

TANTANGAN DISRUPSI

Era disrupsi ini merupakan fenomena ketika masyarakat menggeser aktivitas-aktivitas yang awalnya dilakukan di dunia nyata ke dunia maya. Dampak disrupsi paling banyak dirasakan institusi bisnis. Tidak butuh waktu lama puluhan perusahaan besar yang mapan harus tumbang akibat muncul pesaing baru yang sebelumnya tak pernah terprediksi. Contoh sederhana era disrupsi adalah makin mudahnya kita dalam berbelanja memenuhi kebutuhan. Toko online kini hadir di gawai dan untuk mendapatkan barang yang diinginkan cukup dengan mengetukkan jari di layar smartphone. Bepergian pun kita akan diantar-jemput oleh kendaraan umum berbasis online. Dokter hingga tukang urut pun bisa dengan mudah dipanggil datang ke rumah hanya melalui aplikasi. Semua kemudahan tersebut ada di ujung jari tangan.

Kemudahan ini tentu membawa konsekuensi logis, yakni matinya bisnis konvensional akibat teknologi digital. Itu juga berarti hilangnya lapangan pekerjaan bagi banyak orang. Lalu bagaimana mengatur perubahan ini agar tidak merugikan salah satu pihak? Belum lagi faktanya bisnis e-commerce ini ternyata masih didominasi asing. Produk impor masih menguasai pangsa pasar perdagangan online dalam negeri, yakni sekitar 60%. Dengan kata lain, kita saat ini hanya sebatas pasar untuk produk-produk negara lain.

Lagi-lagi ini tantangan yang harus dijawab bangsa kita hari ini. Bangsa ini harus bangkit mengejar keter-tinggalan, tidak keasyikan menjadi konsumen melainkan harus melahirkan lebih banyak perusahaan rintisan yang bisa menghasilkan produk unggulan. Kita sudah memiliki empat perusahaan rintisan lokal yang masuk kategori unicorn, yakni Traveloka, Go-Jek, Tokopedia, dan Bukalapak. Ke depan kebangkitan bangsa ini antara lain bisa ditandai dengan makin banyakn-

ya perusahaan sejenis yang mampu berkiprah di persaingan global.

TANTANGAN KEBANGKITAN PENGUASAAN TEKNOLOGI OLEH LEMBAGA PEMERINTAH.

Mewujudkan masyarakat yang informatif sebagai salah satu visi Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Provinsi Sulawesi Tengah yang baru berdiri sejak 2013 atau 6 (enam) tahun yang lalu tentunya memiliki banyak tantangan dalam mencapai visi yang diemban tersebut.

Sebagai contohnya misalnya salah satu tahapan dalam mewujudkan visi tersebut adalah Diskominfo Sulteng harus mengintegrasikan seluruh aplikasi yang dikelolah oleh masing-masing OPD. Integrasi dirasakan semakin berat ketika platform masing-masing aplikasi tersebut berbeda-beda. Ini tentunya bisa dipahami karena kita belum memiliki aturan atau regulasi yang mengatur bahwa pembuatan aplikasi harus tersentral di Diskominfo. Ditambah lagi bahwa kebanyak aplikasi yang dibuat oleh OPD sudah ada jauh sebelum Diskominfo terbentuk.

Akan tetapi tantangan tersebut tentunya bukan tanpa solusi, Diskominfo Sulteng tentunya harus bangkit dalam artian harus lebih kreatif dan bekerja lebih nyata dan serius. Sehingga mampu meyakinkan OPD bahwa jika aplikasi yang mereka kelola dapat diintegrasikan tentunya akan ada banyak manfaat yang akan diterima. Antara lain adalah dapat berbagi data dan informasi dengan mudah dan cepat serta efektifitas dan efisiensi anggaran.

Jadi saat ini, Diskominfo Sulteng dalam waktu dekat akan mengatur kembali penempatan server aplikasi yang tadinya dikantor lama ke kantor kita saat ini. Harapannya tentunya agar pengelolaan menjadi lebih baik karena server ini merupakan titik sentral atau roh dari apa yang kita wujudkan yaitu integrasi aplikasi.

Selain itu, tahun ini juga diupayakan pembangunan fiber optik yang nantinya menghubungkan semua OPD 100% sudah selesai dikerjakan. Kemudian dalam mewujudkan satu data pengelolaan statistik sektoral, beberapa hari yang lalu telah selesai dilakukan pelatihan kepada operator di masing-masing OPD yang nantinya akan menginput data statistik sektoral yang tersebar disemua OPD melalui satu aplikasi yang dikelolah oleh Diskominfo Sulteng.

Dan saat ini juga telah dibentuk Tim media center kita yang nantinya dapat dimaksimalkan oleh para wartawan media online dalam penyampaian atau penyebarluasan berita khususnya kegiatan-kegiatan Pemerintah Provinsi Sulteng kepada masyarakat melalui media online.

Dan yang penting semua hal tersebut. Saat ini, kami sementara menyusun regulasi bahwa pembuatan aplikasi, pengadaan bandwidth, pemberian alamat domain dan media penyimpanan yang tadinya tersebar disemua OPD nantinya akan terpusat di Diskominfo Provinsi Sulteng.

HARKITNAS : HARAPAN

Melalui momentum kebangkitan 20 Mei 2019 ini kami mengajak kepada kita semua untuk bangkit.

- Bangkit dari cobaan bencana yang diberikan kepada kita semua melalui doa, kerja keras dan kerja sama.
- Bangkit untuk mempersiapkan diri kita untuk adaptif terhadap perubahan zaman yang begitu sangat cepat melalui peningkatan wawasan dengan proses belajar.
- Bangkit untuk memberikan kerja nyata melalui memberikan pelayanan yang lebih baik dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Banyak contoh yang dapat dilihat untuk menjadi referensi bahwa seseorang akan lancar bersepeda setelah beberapa kali jatuh dari sepeda. Pebisnis yang sukses setelah beberapa kali mengalami kegagalan. Orang yang mahir bersepeda, sukses berbisnis adalah orang-orang yang menjadikan kegagalan atau musibah itu sebagai sebuah berkah, sebagai sebuah motivasi guna sebuah kesuksesan.

Oleh karena itu dengan tidak mengenyampingkan kepedihan, kesedihan dan kerugian, maka seyogianya musibah yang melanda kita dijadikan berkah, motivasi, dan dorongan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Semoga.-

KUALITAS PELAYANAN ADMINISTRASI PENSIUN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

WISUDA ke 96 perguruan tinggi kebanggaan Sulawesi Tengah, Universitas Tadulako Palu berlangsung pada Kamis, 28 Maret 2019 lalu. Selain Sekretaris Prov. Sulteng, Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si, yang diwisuda sebagai Doktor Ilmu Sosial, juga terdapat satu wisudawati yang merupakan PNS BKD Prov. Sulteng. Dia adalah Wiwiyanti Lobud, SE., M.A.P, biasa dipanggil Wiwi. Ibu muda dengan sepasang buah hati ini aktifitas kedinasannya sebagai pelaksana (Pengelola Administrasi Keuangan) di Sub Bagian Program, Keuangan dan Aset.

Wanita kelahiran Kotamubagu ini berhasil menggondol gelar Magister Administrasi Publik dengan thesis yang mengambil lokasi penelitian di BKD Prov. Sulteng. Berjudul "Kualitas Pelayanan Administrasi Pensiun Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah". Mengingat karya ilmiah berupa thesis tersebut secara akademis telah diakui (meraih MAP) dan kebetulan mengkaji tentang kondisi pelayanan di BKD Prov. Sulteng maka tidaklah berlebihan untuk mengupas secara singkat hasil penelitian tersebut. Ini dimaksudkan sebagai bahan autokritik untuk perbaikan dan penyempurnaan kualitas layanan BKD

Thesis dari
Wiwiyanti Lobud, SE., M.A.P

Prov. Sulteng yang lebih baik di masa datang. Berikut uraian singkat dari karya ilmiah tersebut yang peroleh melalui wawancara :

Bisakah ibu uraikan mengenai latar belakang masalah mengenai tema yang diangkat dalam thesis tersebut ?

Upaya peningkatan kinerja organisasi pemerintah merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan guna dapat mewujudkan pelayanan public yang berkualitas. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai lembaga yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam mengelola manajemen kepegawaian, berusaha semaksimal mungkin melaksanakan tugas sebagai pemberi pelayanan di bidang kepegawaian. Termasuk pelayanan Administrasi Pensiun. Kegiatan pelayanan Administrasi Pensiun Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai Negeri dan Janda/Dudanya, antara lain ditegaskan bahwa pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasanya selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintahan.

Sebagai penghargaan, Pensiun (baik jatuh tempo, penerbitan SK Pensiun atau

penerimaan manfaat pensiun) baru mempunyai nilai atau bermanfaat secara maksimal apabila diberikan tepat waktu dan tepat pada penerimanya. Oleh sebab itu menjadi kewajiban dari setiap pejabat (dan organisasinya) pengelola kepegawaian bidang pensiun untuk bekerja profesional dalam memberikan pelayanan administrasi pensiun. Sehingga pemberian pensiun itu diberikan kepada yang berhak dengan tepat waktu.

Hal tersebutlah yang menjadi latar sehingga muncul inisiatif untuk meneliti kualitas layanan administrasi pensiun. Apakah telah mampu mencapai derajat kualitas layanan yang memberi nilai/bermanfaat secara optimal. Juga untuk melihat seperti apa kualitas layanan administrasi pensiun di BKD Sulteng dan apa kelemahan yang masih terjadi dan perlu perbaikan dan penyempurnaan.

Dapatkah diceritakan sedikit mengenai definisi kualitas pelayanan dalam hubungannya dengan administrasi pensiun di BKD Prov. Sulteng ?

Kualitas pelayanan merupakan suatu derajat atau tingkat kesempurnaan dari suatu barang atau jasa pelayanan yang diberikan kepada seseorang dalam rangka memenuhi kebutuhan atau memenuhi harapan sesorang. Selanjutnya pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberi layanan (melayani) keperluan sesorang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada suatu organisasi/instansi sesuai dengan aturan pokok dan tata kelola yang telah ditetapkan. Mengingat strategisnya peran layanan dalam suatu organisasi/instansi maka setiap organisasi publik yang berkaitan dan berhadapan langsung dengan masyarakat hendaknya perlu selalu meningkatkan kualitas pelayananya.

Pada titik inilah, BKD Prov. Sulteng sebagai institusi publik yang memberikan layanan -salah satunya pelayanan administrasi pensiun- harus memperhatikan kualitas pelayanan yang diberikannya. Pelayanan yang diberikan haruslah pelayanan yang tidak membeda-bedakan, mengacu pada regulasi dan tentunya wajib pula memberikan pelayanan yang berkelas prima sehingga terwujudnya pelayanan yang berkualitas. Di lain sisi, kualitas layanan ternyata tidak saja melulu persoalan proses layanan yang cepat dan tepat. Juga ada dimensi lainnya yang mendukung. Penelitian Kami menggunakan pendekatan Parasuraman, Zeithaml, dan Berry dalam membedah kualitas layanan. Mereka merekomendasikan 5 variabel pembentuk kualitas layanan yaitu bukti fisik (tangibles), keandalan (reliability), daya tanggap (responsiveness), jaminan (assurance) dan empati (empathy).

Berdasar pendekatan itu, apa yang menjadi kelemahan dalam pelayanan administrasi pensiun di BKD ?

Secara umum masih terdapat banyak kelemahan. Sehingga masih perlu upaya perbaikan dan pembenahan. Adapun kelemahan atau kekurangan dalam pelayanan administrasi pensiun BKD Prov. Sulteng yang Kami dapatkan adalah dari segi Tangibles. Sarana dan prasarana yang mempengaruhi layanan ternyata masih kurang memadai, seperti adanya pendingin ruangan yang tidak berfungsi, ruangan pelayanan yang kecil, dan kurangnya ketersediaan toilet/wc yang layak pakai. Selain itu area parkir yang belum sesuai pengaturannya karena tidak adanya pemisahan area parkir antar pegawai dan pengunjung atau tamu.

Meskipun instansi/BKD sudah berusaha melayani dengan baik dengan harapan calon pensiunan yang memperoleh pelayanan administrasi pensiun merasa terpuaskan, namun kenyataan menunjukkan masih terdapat ketidakpuasan calon pensiunan atas pelayanan administrasi pensiun yang belum sesuai dengan keinginan mereka. Ini menandakan kualitas pelayanan administrasi pensiun BKD Prov. Sulteng belum memenuhi kriteria sesuai dimensi kualitas pelayanan yang dikemukakan oleh Parasuraman, Zeithaml, dan Berry (Pasolong Tahun

2007). Disitu diidentifikasikan lima dimensi pokok kualitas pelayanan yang disusun sesuai urutan tingkat kepentingan relatifnya, yakni bukti fisik (tangibles), keandalan (reliability), daya tanggap (responsiveness), jaminan (assurance) dan empati (empathy). Dalam konteks ini, sesuai penjelasan diatas, kualitas layanan administrasi pensiun di BKD Sulteng oleh para responden yang ditemui masih mengeluhkan soal tangibles. Dimensi inilah yang sedikit memberi cacat dan perlu perbaikan.

Apakah itu pula yang menjadi kesimpulan dalam thesis penelitian tersebut ?

Iya benar. Thesis dengan judul "Kualitas Pelayanan Administrasi Pensiun Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, yang menggunakan 5 indikator dari Zeithaml, Parasuraman dan Berry, disimpulkan bahwa kualitas pelayanan administrasi pensiun di BKD Prov. Sulteng belum maksimal. Berdasarkan hasil penelitian, terbuktikan bahwa dengan 5 aspek yang dijadikan tolak ukur hanya empat fokus kajian yang terpenuhi yaitu, keandalan (reliability), daya tanggap (responsiveness), jaminan (assurance) dan empati (empathy). Indikator Tangibles (bukti fisik) belum memadai karena dari hasil wawancara dengan para responden (tamu/PNS yang mengurus pensiun) ternyata sarana dan prasarana penunjang masih belum memadai. Antara lain dalam hal ini adalah adanya pendingin ruangan yang tidak berfungsi, ruangan pelayanan yang kecil dan ketersediaan Toilet/WC layak pakai yang sangat minim. Kesemuanya itu menimbulkan ketidaknyamanan bagi para calon pensiunan. Belum lagi, area parkir yang belum atau tidak dilakukan pengaturan sebagaimana baiknya.

Calon pensiunan harus dimaklumi dan diakui adalah mereka yang sudah berumur dan sebagian datang dengan kondisi fisik yang tidak lagi sehat. Olehnya kebutuhan akan hal-hal demikian menjadi suatu keniscayaan. Jadi, penghargaan kepada para pensiunan, tidak bisa sekedar proses yang cepat, tepat dan sesuai aturan. Juga harus berkesan dan dalam prosesnya terjadi situasi yang menyenangkan dan nyaman.

Apa yang dapat direkomendasikan berdasar hasil penelitian tersebut ?

Berdasarkan hasil penelitian, maka rekomendasi yang dapat diberikan terkait kualitas pelayanan administrasi pensiun di BKD Prov. Sulteng, adalah diperlukan pembenahan terhadap sarana penunjang yang lebih memadai yang menjadi kebutuhan calon pensiunan atau pengunjung BKD. Ini seperti perbaikan terhadap pendingin ruangan, penambahan Toilet/WC yang layak pakai, perluasan ruang pelayanan administrasi pensiun, dan juga penertiban area parkir agar memudahkan dan memberi kenyamanan bagi penginjung/tamu yang datang.

Namun begitu, faktor lain pendukung terwujudnya layanan yang berkualitas, yaitu keandalan (reliability), daya tanggap (responsiveness), jaminan (assurance) dan empati (empathy), yang sudah mencapai derajat atau kategori baik harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan. Agar kualitas layanan yang diberikan oleh BKD Prov. Sulteng secara keseluruhan bisa lebih baik dan prima.

Semoga hasil penelitian dan buah pikiran Wiwiyanti Lobud, SE., M.A.P yang dituangkannya dalam thesis meraih gelar Magiter Administrasi Publik dapat diserap dan diterapkan demi peningkatan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

ARAH PEMBAHARUAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN

Dr. Aspina
Widyaiswara Madya

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
aspinasarif@ymail.com

LEMBAGA Administrasi Negara sedang melakukan pembaharuan Pelatihan Kepemimpinan. Adapun latar belakang perubahan ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil; Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara; dan Peraturan Kepala LAN Nomor 18 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II; Peraturan Kepala LAN Nomor 19 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III; Peraturan Kepala LAN Nomor 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV. Pedoman penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan ini memang perlu disesuaikan dengan tuntutan perundang-undangan. Khusus Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I (PKN Tk. I) sudah dilaksanakan berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I. Pola ini adalah pengganti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. I

(Diklat Pim I).

Berikut secara umum gambaran metode yang akan diterapkan pada pelatihan kepemimpinan untuk jenjang JPT, Administrator dan Pengawas.

PKN Tk. II (JPT)

Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tk. II) mengacu pada akuntabilitas Jabatan JPT Pratama yaitu : 1) Tersusunnya rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi; 2) Tercapainya hasil kerja unit yang selaras dengan tujuan organisasi; 3) Terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi; dan 4) Terwujudnya kapabilitas pada unit kerja untuk mencapai outcome organisasi.

Kompetensi yang akan dibangun adalah Kepemimpinan Strategis, melalui penguatan :

1) Agenda Self Mastery dengan mata pelatihan: a) Integritas Kepemimpinan, b) Energy of Leadership. Hasil belajar yang diharapkan adalah mampu mengembangkan kepemimpinan strategis yang berintegritas dalam membangun pemerintahan yang bersih dan akuntabel yang didukung dengan energi perubahan.
2) Agenda Kepemimpinan Strategis dengan mata pelatihan: a) Adaptive Organization, b) Entrepreneurial Leadership, c) Learning Organization. Hasil belajar yang diharapkan adalah mampu mewujudkan kepemimpinan strategis melalui penerapan adaptive organization dan entrepreneurial leadership dalam membangun organisasi pembelajaran.
3) Agenda Manajemen Strategis dengan mata pelatihan: a) Strategy Dialog, b) Mengelola Lingkungan Strategis, c) Marketing Sektor Publik. Hasil belajar yang diharapkan adalah mampu menerapkan manajemen strategis melalui perumusan, analisis, diagnostic reading serta implementasi strategi dalam mengelola lingkungan strategis yang diikuti dengan marketing sektor publik dalam rangka diseminasi kebijakan.
4) Aktualisasi Kepemimpinan dengan pelatihan : a) Visitasi Agenda Pembelajaran, b) Visitasi Kepemimpinan Nasional, c) Proyek Perubahan. Hasil belajar yang diharapkan adalah mampu menerapkan kapasitas kepemimpinan strategis melalui pengalaman best practices, advokasi dan aplikasinya dalam proyek perubahan.

Goal yang ingin dicapai melalui Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tk. II) yaitu pemimpin berintegritas yang mampu menerapkan prinsip-prinsip manajemen strategis dalam penyelesaian tugas dan fungsi untuk mendukung pencapaian rencana strategis organisasi.

Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Tkt. III)

Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III (Pim III) akan diperbaharui menjadi Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Dalam pelatihan ini diharapkan adanya kemampuan aparatur dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan mengedapankan akuntabilitas, mitigasi resiko dan mampu mengelola perubahan dalam keragaman budaya sesuai dengan kompetensi jabatan Administrator yang merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017tentang Manajemen PNS. Pada pasal 52 ayat 2 huruf b) bertanggungjawab dalam memimpin pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan dengan baik dan efisien sesuai standar operasional prosedur dan

terselenggaranya peningkatan kinerja secara berkesinambungan.

Kompetensi yang akan dibangun adalah Kepemimpinan Manajemen Kinerja, melalui penguatan :

1) Agenda Self Mastery dengan mata pelatihan: a) Kepemimpinan Transformasional, b) Budaya Kerja Dalam Keberagaman, c) Manajemen Stres. Hasil belajar yang diharapkan adalah mampu mengidentifikasi dan mengembangkan potensi kepemimpinan transformasional dengan menjunjung etika, budaya kerja dalam keberagaman dan manajemen stres dalam meningkatkan kinerja organisasi.
2) Agenda Pengelolaan Kinerja dengan mata pelatihan: a) Manajemen Pembangunan, b) Membangun Organisasi Berkinerja Tinggi, c) Akuntabilitas Kinerja, d) Manajemen Resiko. Hasil belajar yang diharapkan adalah mampu mengelola kinerja organisasi yang didukung oleh kemampuan manajemen pelaksanaan kegiatan pembangunan dalam rangka pencapaian organisasi berkinerja tinggi dengan mengedepankan prinsip akuntabilitas dan mitigasi resiko.
3) Agenda Pengelolaan Perubahan dengan mata pelatihan: a) Isu Strategis Kinerja, b) Manajemen Perubahan, c) Strategi Inovasi Sektor Publik, d) Strategi Komunikasi. Hasil belajar yang diharapkan adalah mampu mengelola perubahan dengan pembekalan diri kemampuan dalam mengidentifikasi isu strategis, menginovasi sektor publik dengan memanfaatkan komunikasi dan jejaring kerja sehingga pelaksanaan perubahan berjalan secara sinergis.
4) Aktualisasi Kepemimpinan dengan pelatihan : a) Studi Lapangan Kinerja Pembangunan, b) Aksi Perubahan Peningkatan kinerja Organisasi. Hasil belajar yang diharapkan adalah mampu menerapkan kapasitas kepemimpinan berkinerja tinggi dalam manajemen pelaksanaan kegiatan pembangunan melalui pengalaman best practices dan aplikasinya dalam aksi perubahan dalam peningkatan kinerja organisasi.

Goal yang ingin dicapai melalui Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) adalah pemimpin berintegritas yang mampu meningkatkan kinerja organisasi dengan mengedepankan akuntabilitas, mitigasi resiko dan mampu mengelola perubahan dalam keragaman budaya.

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (Tkt. IV)

Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tingkat IV akan diperbaharui menjadi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas. Melalui pelatihan ini diharapkan adanya kemampuan dalam meningkatkan pelayanan publik dengan mengedepankan kecerdasan emosi, komunikasi efektif serta pemberdayaan tim dalam mewujudkan pelayanan prima.

Kompetensi yang akan dibangun adalah Kepemimpinan yang Melayani, melalui penguatan :

1) Agenda Self Mastery dengan mata pelatihan: a) Integritas dan Etika Kepemimpinan, b) Wawasan Kebangsaan dalam Pelayanan Publik, c) Kecerdasan Emosi. Hasil belajar yang diharapkan adalah mampu mengidentifikasi dan mengembangkan potensi kepemimpinan yang melayani dengan menjunjung integritas dan etika kepemimpinan, wawasan kebangsaan dan memiliki kecerdasan emosional dalam pelayanan publik.
2) Agenda Pengendalian Pelayanan dengan mata pelatihan: a) Manajemen Pelayanan Publik, b) Manajemen Mutu, c) Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan, d) Manajemen Pengawasan. Hasil belajar yang diharapkan adalah mampu mengendalikan kegiatan pelayanan publik dengan mengedepankan manajemen mutu dan pengawasan serta mampu mengambil keputusan.
3) Agenda Inovasi Pelayanan Publik dengan mata pelatihan: a) Isu Strategis Pelayanan Publik, b) Diagnostic Reading, c) Berpikir Kreatif dalam Inovasi Pelayanan Publik, d) IT Pelayanan Publik. Hasil belajar yang diharapkan adalah mampu melakukan inovasi pelayanan publik dengan membekali

kemampuan identifikasi isu strategis, mendiagnosa masalah dan menemukenali gagasan melalui berpikir kreatif dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik.

4) Agenda Pemberdayaan Tim dengan mata pelatihan: a) Pemberdayaan Staf/human capital management, b) Komunikasi Efektif, c) Membangun Tim. Hasil belajar yang diharapkan adalah mampu memberdayakan dan membangun tim yang didukung komunikasi efektif dalam memberikan pelayanan publik.
5) Aktualisasi Kepemimpinan dengan pelatihan : a) Studi Lapangan Pelayan Publik, b) Aksi Perubahan Pelayanan Publik. Hasil belajar yang diharapkan adalah mampu menerapkan kapasitas kepemimpinan yang melayani melalui pengalaman best practices dan aplikasinya dalam aksi perubahan dalam peningkatan pelayanan publik.

Goal yang ingin dicapai melalui Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) adalah Pemimpin yang melayani yaitu pemimpin berintegritas yang mampu meningkatkan pelayanan publik dengan mengedepankan kecerdasan emosi, komunikasi efektif serta pemberdayaan tim dalam mewujudkan pelayanan prima.

Secara umum perlu dipertegas bahwa Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Nasional, Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas fungsi dan tanggungjawabnya, melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan bangsa dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia.

PERINGATAN HUT KE-47 KORPRI TAHUN 2018 TINGKAT PROVINSI SULAWESI TENGAH

Upacara HUT Korpri dan Rapat Kerja Korpri Sulteng di Kabupaten Toli Toli

MEMPERINGATI HUT Ke-47 KORPRI Tahun 2018, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah selaku pengelola urusan kekorprian Prov. Sulteng, memfasilitasi pelaksanaan upacara HUT Korpri. Upacara HUT Ke-47 KORPRI Tingkat Prov. Sulteng kali ini dilaksanakan di Kabupaten Toli Toli. Tahun 2017 upacara HUT Korpri bertempat di Lapangan Pogombo Palu.

Upacara HUT Ke-47 KORPRI Tahun 2018 Tingkat Provinsi Sulawesi Tengah dilaksanakan di Taman Kota Gaukan Muhammad Bantilan Kab. Toli Toli pada Kamis, 29 November 2018. Bertindak sebagai inspektur upacara, Sekretaris Provinsi Sulawesi Tengah, Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si. Turut hadir Bupati dan Wakil Bupati Toli Toli, pejabat Forum Komunikasi Pimpinan Daerah (Forkompida) Kab. Toli Toli, Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrasi lingkup Kab. Toli Toli dan Prov. Sulteng serta para undangan dan peserta upacara lainnya.

Upacara diiisi dengan pengibaran bendera nasional oleh pasukan pengibar bendera (Paskibra) Kab. Toli Toli, pembacaan Pembukaan UUD 1945, pengucapan Panca Prasetya Korpri, pembacaan sambutan Presiden oleh inspektur

upacara, penganugerahan tanda kehormatan satyalancana karya satya kepada PNS lingkup Pemkab Toli Toli dan ditutup dengan pembacaan doa.

Dalam sambutannya, Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai insan korpri kembali diingatkan oleh Presiden, akan fungsi dan peran utamanya selaku abdi negara dan masyarakat. Sebagaimana tema HUT KORPRI 2018 : MELAYANI, BEKERJA DAN MENYATUKAN BANGSA, maka PNS harus secara konsisten dan maksimal bekerja memberikan pelayanan kepada negara dan masyarakat untuk mewujudkan Indonesia sebagai bangsa yang kuat, mandiri dan berkemajuan.

Selain melaksanakan upacara, juga diselenggarakan Rapat Kerja Korpri Sulteng. Raker Korpri Sulteng dilaksanakan di Hotel Mitra Toli Toli, setelah pelaksanaan upacara. Raker Korpri dihadiri dan dibuka oleh Wakil Ketua Dewan Pengurus Korpri Sulawesi Tengah, Dr. Adidjoyo Dauda, M.Si. Juga dihadiri oleh pengurus lainnya seperti, Sitti Norma Mardjanu, SH., M.Si., M.H., (Wakil Ketua) dan Zubair, S.Sos, M.Si (Sekretaris).

Raker Korpri diikuti oleh pejabat pengelola Korpri pada perangkat daerah Prov. Sulteng, Pengurus Korpri Kab/Kota, dan para anggota Korpri lainnya baik dari Pemda Toli Toli maupun Pemda Sulteng. Rapat kerja dipandu oleh Sitti Norma Mardjanu, SH., M.Si., M.H., dan Zubair, S.Sos., M.Si., bersama pejabat pengelola kekorprian BKD Prov. Sulteng (Purwoko, S.Sos).

Hal-hal yang disepakati menjadi rekomendasi Raker untuk ditetapkan oleh Pengurus dan disahkan oleh Gubernur antara lain :

- Upacara peringatan Hut Korpri Tingkat Provinsi Sulteng dilakukan secara bergilir pada Kab/Kota di Sulteng. Untuk Tahun 2019, disepakati dilaksanakan di Kab. Banggai.
- Pada setiap pelaksanaan HUT Korpri disemarakkan dengan aksi sosial seperti Kerja Bakti, Donor Darah, Santunan Panti, Lomba Olah Raga, dan lain sebagainya, disesuaikan dengan situasi dan kondisi serta kemampuan dana yang tersedia.
- Pada tiap pelaksanaan HUT Korpri juga dirangkaikan dengan Rapat Kerja/Raker atau Rapat Koordinasi/Rakor Korpri Sulteng, sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- Pengurus Korpri Sulteng diminta aktif melakukan pembinaan dan pemantauan terhadap kinerja Pengurus Korpri Kab/Kota. Dan dimasukkan dalam agenda Raker/Rakor Korpri Sulteng.
- Disepakati iuran Korpri yang baru untuk selanjutnya akan ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan berlaku mulai 1 Januari 2019 adalah :
  1. Golongan IV : Rp. 35.000 Perbulan
  2. Golongan III : Rp. 25.000 Perbulan
  3. Golongan II : Rp. 15.000 Perbulan, dan
  4. Golongan I : Rp. 10.000 Perbulan
- Kriteria persemayaman dan sumbangan duka Bagi PNS dan Pensiun yang meninggal dunia :
  1. Bagi PNS aktif : upacara persemayaman dan pemberian sumbangan duka sebesar Rp. 4.000.000,- (empat juta rupiah);
  2. Bagi Pensiunan kurang dari 7 tahun : upacara persemayaman dan pemberian sumbangan duka sebesar Rp. 4.000.000,- (empat juta rupiah);
  3. Bagi Pensiunan lebih dari 7 tahun : hanya pemberian sumbangan duka sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) tanpa upacara persemayaman.

Pelaksanaan upacara dan Raker Korpri Sulteng di Kab. Toli Toli ini dapat terselenggara dengan baik juga tak lepas dari dukungan dan bantuan dari Pemkab Toli Toli, khususnya BKPSDM Kab. Toli Toli dan Bagian Humas Setkab Toli Toli. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu tersebut.

RAPAT KERJA
HOTEL

RAPAT KERJA
KORPRI PROVINSI SULAWESI TENGAH
"KORPRI : MELAYANI, BEKERJA DAN MENYATUKAN BANGSA"
TOLI - TOLI, 29 NOVEMBER 2018
HOTEL

RAPAT KERJA
KORPRI PROVINSI SULAWESI TENGAH

Natal Bersama Korpri Sulteng 2018

SUDAH menjadi agenda rutin tahunan dan sebagai bentuk implementasi pemupukan rasa kebersamaan dan jiwa korsa di kalangan pegawai negeri sipil, Korpri Sulteng menyelenggarakan acara natal bersama. Tahun 2018 acara demikian dilaksanakan pada 19 Desember 2018 bertempat di Gedung Aula Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Prov. Sulteng.

Acara natal kali ini mengambil tema Hikmat Bagi Kita. Dihadiri oleh pejabat teras Prov. Sulteng, baik yang beragama nasrani, muslim dan lainnya. Bahkan Sekprov. Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si, berkesempatan hadir dan memberikan sambutan saat itu. Beliau pada saat itu sedikit memberi pencerahanakan pentingnya menyikapi perbedaan dengan bijak. “Perbedaan antar sesama manusia adalah bentuk penciptaan Tuhan serta fakta dan kenyataan yang tidak bisa di-

hindari. Olehnya sebagai umat beriman, perbedaan tidak bisa menjadi alasan untuk berlaku lalim atau bersikap tidak adil kepada sesama. Justru perbedaan harus menjadi hikmat bagi sesama. Karena tiap ciptaan-Nya pasti mengandung hikmat kebaikan dan kebenaran".

Pada kesempatan itu juga disampaikan santunan dari Korpri Sulteng kepada Panti Asuhan Nasrani yang ada di Kota Palu. Yang diserahkan oleh salah satu unsur Pengurus Korpri Sulteng, dalam hal ini Ibu Sitti Norma Mardjanu, SH, MH. (Staf Ahli Gubernur). Sebagai bentuk kepedulian agar natal bisa dirayakan oleh semua umat nasrani walau dalam keadaan prihatin karena masih berduka akibat bencana gempat, tsunami dan likuifaksi beberapa waktu sebelumnya.

Rapat Koordinasi (Rakor) Korpri Sulteng Tahun 2019

RAPAT Koordinasi Korpri Sulteng (Rakor) kembali dilaksanakan. Rakor Korpri Sulteng Tahun 2019 kali ini berlangsung di Gedung Diklat BKPSDM Kab. Poso yang beralamat Kel. Maliwuko Kota Poso pada Jumat, 26 April 2019. Rakor dimaksudkan sebagai sarana pertemuan untuk mengkoordinasikan seluruh pengurus Korpri Sulteng dengan para pengelola Korpri di Perangkat Daerah Prov. Sulteng berikut pengurus Korpri Kab/Kota, menjadi media untuk menyampaikan seluruh pelaksanaan kegiatan Korpri Sulawesi Tengah yang difasilitasi oleh BKD Prov. Sulteng sepanjang Tahun 2018 lalu dan ajang diskusi terkait kegiatan Korpri yang akan maupun sudah dilaksanakan serta wahana silaturrahim insan pengurus Korpri Sulawesi Tengah.

Rakor dari organisasi pengayom PNS yang berulang tahun tiap 29

November ini juga ditujukan untuk terciptanya kesamaan pandangan gerak dan langkah dalam melaksanakan urusan Korpri Sulteng baik di tingkat pengurus maupun di level operasional dan diperolehnya rumusan upaya penyempurnaan pelaksanaan kegiatan Korpri Sulawesi Tengah serta disepakatinya pola keikutsertaan Korpri Sulteng dalam kegiatan Korpri berskala nasional dalam hal ini Pornas Korpri Tahun 2019 yang akan diselenggarakan di Provinsi Bangka Belitung.

Rakor dihadiri dan dibuka langsung oleh Ketua Dewan Pengurus Korpri Sulawesi Tengah, Dra. Derry B. Djanggola, M.Si. Juga dihadiri oleh pengurus lainnya seperti, Sitti Norma Mardjanu, SH., M.Si., M.H dan Moh. Arief Abd. Wakil Latjuba, SE, M.Si. Kepala BKD Sulteng, Asri, SH, M.Si, juga turut hadir mengikuti acara Rakor hingga selesai. Untuk diketahui, pasca dilikuidasinya organisasi struktural pemerintahan pengelola Korpri di daerah, tugas dan fungsi pengelolaan urusan Korpri dilekatkan menjadi urusan dan kewenangan Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Olehnya itu, fasilitasi kegiatan kekorprian di Sulteng, seperti Rapat Koordinasi (Rakor), Rapat Kerja (Raker), Persemayaman,dan lain sebagainya dilaksanakan oleh BKD Prov. Sulteng termasuk pembiayaannya.

Peserta rakor sebanyak 150 orang. Berasal dari seluruh Perangkat Daerah Prov. Sulteng (Kasubag Kepeg & Umum dan Bendahara Gaji) dan pengurus/pengelola Korpri Kabupaten/Kota Se Sulteng. Rakor dipimpin langsung oleh Ketua Dewan Pengurus Korpri Sulawesi Tengah, Dra. Derry B. Djanggola, M.Si dipandu oleh Sitti Norma Mardjanu, SH., M.Si., M.H. Kesepakatan atau rekomendasi rakor adalah :

- Membentuk Lembaga Bantuan Hukum Korpri di tingkat provinsi atau kab/kota Sulawesi Tengah. Sebagai sarana advokasi bantuan hukum bagi anggota Korpri yang tersandung kasus hukum.
- Mencermati kebijakan kriteria pemotongan tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diterapkan oleh Provinsi Sulawesi Tengah. Agar lebih longgar dengan mekanisme perhitungan yang lebih sederhana, karena TPP sangat membantu pemenuhan kebutuhan hidup PNS (anggota Korpri).
- Kepala Perangkat Daerah berikut Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum dan Bendahara Gaji adalah pembina dan pengelola Korpri di perangkat daerah. Kepadanya diberi kewenangan untuk melayani dan mengakomodasi urusan kekorprian dengan tetap berkoordinasi pada pihak terkait.
- Korpri Kab/Kota dipersilahkan memilih cabang olah raga yang diikuti sekaligus membiayai pengiriman delegasinya ke Pornas Korpri Tahun 2019 di Bangka Belitung. Pendaftaran dan rekomendasi kepada panitia Pornas akan difasilitasi oleh Korpri Sulawesi Tengah (BAPOR KORPRI Sulteng) melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Tengah.
- Kesepakatan pada Raker Korpri Tahun 2018 di Toli Toli, terkait iuran akan segera diberlakukan pada Tahun 2019 ini.
- Memfasilitasi anggota Korpri Sulteng melaksanakan perjalanan ibadah ke tanah suci (umroh) atau kota suci (yerusalem) yang dikelola oleh Korpri Nasional (pusat).
- Merintis penjualan / perdagangan secara online produksi para anggota Korpri atau pihak lainnya oleh Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Sulawesi Tengah sebagai fasilitator dan koordinator.
- Kegiatan Rakor atau Raker Korpri selanjutnya hendaknya turut mengundang Kasubag Tata Usaha UPT atau Cabang Dinas yang ada di lingkup Prov. Sulteng.

Kegiatan rakor yang meriah nan akrab ini berlangsung seharian penuh dan ditutup langsung oleh Ketua Dewan Pengurus Korpri Sulawesi Tengah, Dra. Derry B. Djanggola, M.Si.

RAPAT KOORDINASI
KORPRI PROVINSI SULAWESI TENGAH
MEMBANGUN SULAWESI TENGAH YANG KUAT,

RAPAT KOORDINASI
KORPRI PROVINSI SULAWESI TENGAH
MEMBANGUN SULAWESI TENGAH YANG KUAT,

BKN PEDULI SULTENG

KEJADIAN bencana alam gempa bumi, tsunami dan likuifaksi yang terjadi di Palu, Sigi, Donggala dan Parigi Moutong, Provinsi Sulawesi Tengah, pada Jumat, 28 September 2018 lalu ternyata memicu perhatian seluruh lapisan masyarakat. Peristiwa tragis yang dipicu oleh menggeliatnya sesar Palu Koro yang memang melintasi Sulawesi Tengah itu, menimbulkan dampak nan memilukan. Khusus untuk ASN lingkup Prov. Sulteng tercatat, 48 orang yang wafat dalam tragedi tersebut. Di luar itu, juga banyak ASN yang kehilangan keluarga dan orang – orang terkasih dan atau terpaksa mengungsi karena hancur dan hilangnya rumah tempat tinggalnya selama ini.

Bersyukur, perhatian masyarakat, nasional dan internasional, kepada Sulteng terus mengalir. Bahkan hingga saat ini, di 2019, masih saja ada bantuan yang datang. Sebagai mitra BKD se Indonesia pada Rabu, 21 November 2018 lalu, para pegawai BKN se Indonesia turut memberikan bantuan kepada Prov. Sulteng. Penyerahan bantuan disampaikan oleh pejabat dari Kanreg IV BKN Makassar, Ibu Christina Heni Setyawati (Kabid Pengembangan & Supervisi) dan Bpk. Sulbahri (Kasie Fasilitasi Kinerja). Mewakili Prov. Sulteng, bantuan tunai senilai Rp. 20 Juta tersebut, diterima oleh Bpk. Purwoko, S.Sos. (Kabid Pengadaan, Penghargaan & INKA BKD Sulteng). Sebelumnya, BKN telah menyalurkan bantuan kepada Kota Palu, Kab. Donggala dan Kab. Sigi. Juga dalam bentuk tunai dan diserahkan melalui BKPSDM setempat.

Saat penyerahan bantuan, Ibu Christina menyampaikan salam hormat dan rasa turut berduka cita dari seluruh keluarga besar BKN atas bencana yang menimpa keluarga besar ASN di Sulteng. Dan melalui bantuan ini, diharapkan bisa sedikit menghibur rasa duka yang dialami. Untuk selanjutnya para ASN Prov. Sulteng yang terdampak secara langsung, bisa segera bangkit dan kembali berupaya untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja dan melayani kepada masyarakat. Salam Sulteng Bangkit !!.

Workshop Sosialisasi Assessment Center dan Pengembangan Assessor SDM Aparatur

UPT Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Sulteng, selain melaksanakan uji kompetensi pegawai juga terus secara massif menyebarluaskan informasi tentang assessment center dan jabatan fungsional Assessor SDM Aparatur. Seperti pada tanggal 14 – 15 September 2018 lalu. UPT yang kini dikomandani oleh Muhammad Fadhly, SH, M.Si menggelar kegiatan workshop di salah satu hotel di Palu. Workshop tersebut bertajuk sosialisasi assessment center dan pengembangan assessor SDM aparatur. Dalam kegiatan ini, UPT yang kerap dipercaya untuk melakukan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi (JPT) Kab/Kota di Sulteng, menghadirkan Dimas Ario Wicaksono, S.Psi, M.Sc. pemateri yang berasal dari Fakultas Psikologi Universitas Airlangga (Unair) Surabaya.

Sesuai temanya, sosialisasi dan pengembangan, maka peserta yang mengikuti kegiatan adalah para assessor non PNS yang sering dilibatkan oleh UPT dalam kegiatan pansel jabatan dan para PNS yang berminat dan memiliki kualifikasi pendidikan yang berkaitan dengan aktivitas assessment. Dengan ini diharapkan, keberadaan UPT berikut tupoksinya akan semakin diketahui oleh banyak pihak dan bisa menjaring PNS yang berkompeten untuk bergabung atau beralih dalam jabatan assessor SDM Aparatur. Dan tidak kalah penting, para assessor yang selama ini sudah eksis mendapat wawasan dan pengetahuan assessment yang lebih kekinian.

Melalui kegiatan ini, UPT Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Sulteng diyakini semakin eksis dan berkembang memberi pelayanan serta berkontribusi positif bagi pencapaian Sulteng maju mandiri dan berdaya saing di 2021, amin.

Purna Bakti di 2019

MENITI karier sebagai seorang PNS ibarat menyusuri jalan panjang yang bergelombang, bagaimana tidak, masa tugas seorang PNS terbilang sangat panjang karena batas usia pensiun reguler seorang PNS adalah mencapai usia 58 tahun. Dalam kurun waktu yang tidak sedikit tersebut tentulah banyak tantangan maupun halangan yang dihadapi. Purna Bakti merupakan satu titik dimana seorang PNS mengakhiri pengabdiannya dalam birokrasi, tentunya merupakan suatu hari yang tidak bisa dikatakan biasa karena harus melepaskan tugas dan tanggung jawab serta tak lagi intens bercengkrama dengan kawan sejawat maupun merasakan atmosfer hiruk pikuk kantor.

Menjadi suatu kesyukuran bagi seorang PNS jika bisa menyelesaikan tugas pengabdian birokrasinya hingga akhir sampai memasuki batas usia pensiun (BUP). Lebih bahagia lagi, jika karier kePNSan tersebut diakhiri dengan kondisi kesehatan yang baik dan seluruh penugasan telah diselesaikan tanpa meninggalkan bengkalai. Rasa bahagia itulah yang sedang dialami oleh 4 PNS BKD Sulteng yang purna tugas di 2019. Ketiga PNS tersebut adalah Bpk. Purwoko, S.Sos, Pak Djafar, Pak Jafar Lawido dan Pak A. B. Rasyid.

Keluarga besar BKD Sulteng mengucapkan selamat memasuki masa pensiun. Semoga silaturahim dan keakraban yang sudah terjalin tetap terpelihara.

Terima kasih atas dukungan dan kinerja serta ilmu berikut pengalaman yang telah dibagikan selama ini, kiranya semua pengabdian itu bernilai kebaikan dan mendapat balasan pahala dari Allah SWT. Amin.

Purwoko, S.Sos

BIROKRAT yang akrab disapa "Pak Pur" ini merupakan PNS yang mempunyai karier cukup cemerlang. Total telah 5 jabatan Struktural yang telah beliau duduki dan puncaknya pada Juli 2015 beliau dipercayakan memegang tampuk sebagai Pejabat Administrator yaitu Kepala Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun jejak karier pria yang lahir di Madiun pada 17 Oktober 1961 ini dalam menduduki jabatan struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yaitu diawali pada Januari 2009 sebagai Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum pada Dinas Pemuda & Olahraga, kemudian pada Februari 2013 beliau diamanahkan sebagai Kepala Sub Bidang Pensiun Badan Kepegawaian Daerah dan pada Januari 2015 beliau menduduki jabatan sebagai Kepala Sub Bidang Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah. Kini beliau adalah pucuk pimpinan pada Bidang Pengadaan, Penghargaan, dan Informasi Kepegawaian. Tepat pada 1 Nopember 2019 beliau purna bakti sebagai birokrat. Kinerja beliau sebagai PNS dengan prestasi yang membanggakan akan menjadi contoh positif bagi kawan sejawat maupun bawahan beliau dalam meningkatkan kinerja dan prestasi.

Jafar

Bapak yang beristri Rusnah Abdul Samad ini cukup lama bertugas pada bidang Pengembangan dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Beliau sehari-hari bertugas sebagai Pengadministrasi Jabatan Struktural pada Sub Bidang Jabatan Struktural dan purna bakti tepat pada 1 Agustus 2019.

Djafar

BAPAK yang santun plus murah senyum yang lahir di Dolo 1 Desember 1961 ini mengawali karier sebagai birokrat pada Maret 1985. Sebagai birokrat beliau banyak menduduki jabatan struktural jenjang pengawas (eseleon IV) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Birokrat yang terkenal sebagai pemilik tunggangan sedan "si Biru" Toyota Starlet dan konon tak akan pernah beliau jual tersebut, sampai saat ini telah menduduki sebanyak 7 jabatan struktural. Diawali pada Juni 2010 beliau mengemban tanggung jawab sebagai Kepala Sub Bidang Kesejahteraan, kemudian pada Maret 2011 sebagai Kepala Sub Bidang Kepangkatan. Pada Februari 2012 menjabat sebagai Kepala Sub Bidang Disiplin, lalu di Januari 2015 sebagai Kepala Sub Bidang Pensiun. Pada 2017, sang humoris ini dilantik dua kali, Januari sebagai Kepala Sub Bidang Penghargaan, kemudian Agustus sebagai Kepala Sub Bidang Pengadaan. Mulai April 2018 hingga saat ini beliau menduduki jabatan Kepala Sub Bidang Pindah Wilayah Kerja. Akhir masa bakti beliau sebagai PNS adalah pada Desember 2019 karena per 1 Januari 2020 menjadi TMT pensiunnya.

A. B. Rasyid

Alumni SMA Negeri 1 Palu tahun 1982 ini purna bakti pada 1 Mei 2019. Suami dari istri bernama ibu Umi Kalsum dengan 3 orang anak bernama Rahmat Hidayat, Fawwad Hidayat, dan Fayyaz Hidayat terakhir bertugas sebagai Pelaksana pada Sub Bagian Penghargaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Beliau sehari-harinya bertugas sebagai pemroses Karis/Karsu dan Karpeg.

In Memoriam :

Alm Asmawir Hi. Suti

Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah

September 2018, tepatnya pada hari Jumat, 28 September 2018, Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah kehilangan salah satu putra terbaiknya, yaitu Almarhum Drs. Asmawir Hi. Suti, MM, Kepala Dinas Koprasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah. Almarhum menghembuskan nafas terakhirnya dalam usia 59 tahun 5 bulan.

Almarhum meninggalkan seorang istri bernama ibu Hj. Rahmawaty dan seorang anak bernama Nasywa Asmawir. Jenazah almarhum yang juga menjabat sebagai Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mujahidin Kabupaten Tolitoli dikebumikan di tanah kelahirannya tepatnya di Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah. Tak pelak persemayaman jenazah almarhum ramai dihadiri pelayat yang berasal dari berbagai kalangan masyarakat. Tidak hanya aparatur pemerintah lingkup Pemda Toli Toli dan civitas akademika pendidikan tinggi di Tolitoli, tapi juga hadir banyak peziarah dari kalangan masyarakat swasta dan umum lainnya. Ini menunjukkan keluwesan pergaulan almarhum.

Almarhum termasuk birokrat yang berkarier cemerlang. Dirintis melalui tahapan yang panjang sehingga dikenal sebagai birokrat senior dengan segudang pengalaman. Kurang lebih almarhum telah menduduki 14 jabatan struktural sepanjang kariernya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Karier almarhum

dalam menduduki jabatan struktural diawali pada tahun 1986, tepatnya pada tanggal 8 September 1986. Di tahun itu almarhum menjabat sebagai Direktur Utama Perusahaan Daerah Kab. Buol Tolitoli.

Pada tanggal 22 Juli 1987 almarhum mengemban tugas dalam jabatan sebagai Kepala Seksi Perencanaan pada Dinas Pendapatan Kab. Buol Tolitoli yang diembannya selama 3 tahun. Pengabdian almarhum pada Dinas Pendapatan Kabupaten Buol Tolitoli terbilang cukup panjang yaitu kurang lebih selama 10 tahun. Pada tanggal 30 Juli 1990 almarhum semakin ditempa pengalamannya dengan menduduki jabatan sebagai Kepala Seksi Pendaftaran dan Pendataan Dinas Pendapatan Kab. Buol Tolitoli. Pengabdian almarhum di Dinas Pendapatan Kab. Buol Tolitoli sampai tahun 1997.

Atas kinerja almarhum yang baik, pada tanggal 15 April 1997, almarhum dipercayakan menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi yaitu sebagai Kepala Bidang Pendidikan BP. 7 pada Dinas Pendidikan Kab. Buol Tolitoli. Kurang lebih tiga tahun setelahnya almarhum berhasil meraih prestasi yang membanggakan sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil yaitu menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama (es II), pada tanggal 21 Februari 2000. Di awal milenial itu, almarhum dipercayakan menakhodai Dinas Tata Kota Kab. Tolitoli.

Dalam kariernya sebagai pimpinan tinggi pratama di Pemkab Tolitoli, almarhum telah menakhodai 6 organisasi perangkat daerah. Setelah menduduki jabatan sebagai Kepala Dinas Tata Kota Kab. Tolitoli, pada tanggal 24 Maret 2001, almarhum menduduki jabatan sebagai Kepala Badan Penelitian, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Tolitoli. 6 tahun kemudian yaitu pada tanggal 27 Desember 2006 almarhum mengemban tugas di Sekretariat Daerah Kab. Tolitoli sebagai Asisten Administrasi Bidang Ekonomi dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kab. Tolitoli.

Prestasi almarhum Drs. Asmawir Hi. Suti, MM sebagai pimpinan tinggi pratama berlanjut pada tahun 2008, tepatnya pada tanggal 7 November 2008 almarhum dipercayakan kembali untuk menakhodai salah satu organisasi perangkat daerah yaitu sebagai Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tolitoli. Berselang 2 tahun kemudian almarhum kembali mengemban tugas menakhodai organisasi perangkat daerah yang berbeda, tepatnya pada tanggal 22 Maret 2010 almarhum menduduki jabatan sebagai Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) Kab. Tolitoli.

Pada tanggal 16 November 2010 almarhum melanjutkan kariernya sebagai Kepala Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kab. Tolitoli. Pengabdian almarhum pada Pemda Kab. Tolitoli berakhir di Badan Perencanaan Pembangunan dan Pembangunan Daerah Kab. Tolitoli, yang didudukinya sejak tanggal 4 Maret 2013.

9 bulan kemudian almarhum kembali menunjukkan prestasi yang kemilau. Merujuk pada kinerja dan pengalaman karier beliau, pada tanggal 30 Desember 2013 Gubernur Sulawesi Tengah Longki Djanggola menariknya untuk mengabdi di Prov. Sulteng. mempercayakan beliau sebagai Staf Ahli Gubernur Sulawesi Tengah Bidang Ekonomi dan Keuangan. Dari situ karier almarhum berlanjut sebagai Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah, sejak tanggal 6 Januari 2015. Ternyata OPD inilah medan pengabdiannya yang terakhir, Drs. Asmawir Hi. Suti, MM wafat menghadap keharibaan Allah SWT pada tanggal 28 September 2018.

Perjalanan karier almarhum Drs. Asmawir Hi. Suti, MM yang panjang (33 tahun sejak 1 Maret 1985) dan berakhir di level yang puncak di daerah tentu sangat membanggakan. Hal ini tentu menjadi teladan positif bagi kawan sejawat maupun aparatur lainnya untuk meningkatkan kinerja dan prestasi. Semoga amalan baik dan ibadah almarhum diterima oleh Allah SWT serta diampuni segala khilaf dan salahnya. Selamat jalan almarhum Drs. Asmawir Hi. Suti, MM, semoga kelak tempat kembalimu adalah surganya Allah SWT sebagaimana yang diidam-idamkan oleh semua umatNYA Amin Ya Rabbal 'Alamin.

International Reform Policy Symposium & Regional Workshop 2019

KEMENPAN RB RI bekerja sama dengan The Korean Research Institute pada University Of New South Wales (KRI@UNSW) Australia dan didukung oleh Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Indonesia (UI) menyelenggarakan kegiatan internasional dengan nama *International Reform Policy Symposium & Regional Workshop 2019*. Kegiatan berlangsung dua hari, 14 – 15 Maret 2019 di kawasan Nusa Dua Bali.

Provinsi Sulawesi Tengah, oleh panitia diberi kuota mengutus 3 perwakilannya dalam acara tersebut dengan pembiayaan sepenuhnya ditanggung oleh penyelenggara (Kemenpan RB). Ketiga orang yang ditugaskan oleh Sekprov Sulteng dan berkesempatan mengikuti acara tersebut, Irwan, S.Pd, M.Si (Sekretaris Badan Litbang & Inovasi Prov. Sulteng), Abdul Azis, Dg. Matantu, S.IP, M.Si (Kasubag Reformasi Birokrasi Biro Organisasi Setdaprov Sulteng) dan Tauhid Thalib (Kasubid INKA BKD Sulteng).

Acara yang bertema *"State Capacity for Public Sector Reform and National Development in Indonesia, Korea and Southeast Asia"* dibuka langsung oleh Wakil Presiden Jusuf Kalla. Tujuan acara seminar yang diselenggarakan di Bali Nusa Dua Convention Center ini, yaitu memberi informasi kepada dunia tentang capaian reformasi birokrasi di Indonesia, menjadi media berbagi pengetahuan dan pengalaman tentang pelaksanaan reformasi

birokrasi di masing-masing negara dan membangun kerjasama antar negara untuk percepatan reformasi birokrasi. Olehnya Wapres sangat berharap melalui acara ini semua pihak mendapat pengetahuan dan pembelajaran tentang reformasi birokrasi. Baik dari yang sudah berhasil, sementara berjalan maupun dari yang belum berhasil menjalankan reformasi birokrasi di negaranya.

Kegiatan dengan jadwal yang padat ini dihadiri oleh pembicara, akademisi dan praktisi birokrasi/ administrasi publik dari Indonesia, negara Asia Tenggara (Thailand, Malaysia, Vietnam, Filipina, Kamboja), Korea Selatan, Australia dan Selandia Baru. Khusus dari Indonesia, selain pembicara akademisi administrasi publik dari UI, UGM Jogjakarta, Unair Surabaya dan Unibraw Malang, juga turut memberikan pengalaman dan pandangannya tentang reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang modern, efektif dan efisien, para kepala daerah baik gubernur maupun bupati dan walikota.

Pembicara Indonesia dari kalangan pejabat publik diantaranya adalah Menkeu Sri Mulyani, Kepala BKN Bima Aria Wibisana, Gubernur DIY Sri Sultan Hamengkubuwono X, Gubernur Jateng, Wagub Jatim (Emil Dardak saat menjadi Bupati Trenggalek), Bupati Banyuwangi Abdullah Azwar Anas, dan yang membanggakan bagi Sulteng, turut membagi pengalamannya, Bupati Banggai, Herwin Yatim. Para kepala daerah yang diberi kesempatan *sharing experience* tersebut adalah daerah yang berhasil meraih predikat BB hingga A pada Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Perhelatan ini iklim internasionalnya sangat terasa. Karena pembicara sebagian besar adalah praktisi/akademisi luar negeri, dengan bahasa pengantar yang digunakan adalah bahasa inggris. Tempat pelaksanaannya pun di kota yang telah menjadi milik dunia internasional (Bali). Walau demikian tidak menghalangi peserta dari seluruh provinsi di Indonesia untuk menimba pengalaman dan pengetahuan reformasi birokrasi dari berbagai negara. Juga dari instansi pemerintah di Indonesia yang telah memiliki predikat SAKIP baik. Peserta dimudahkan selain adanya *translater* juga di sekitar tempat symposium, negara dengan tingkat RB yang maju dan daerah atau instansi yang berSAKIP bagus membuka

stand pameran. Selain membagikan souvenir dan photo both menarik juga memberi informasi terkait penerapan reformasi birokrasi di instansi bersangkutan.

Sungguh merupakan suatu kesyukuran bisa berkesempatan mengkuti acara demikian. Setidaknya ada dua pengalaman penting yang bisa dibagi. Pertama, memiliki kemampuan bahasa inggris memang menjadi suatu keharusan bagi kita. Aparatur harus bisa berbahasa inggris. Bersama dengan penguasaan teknologi informasi komunikasi (TIK). Dua kompetensi ini wajib dikuasai oleh PNS. Adanya kemampuan ini memungkinkan kita menyerap dan mentransfer ilmu dari sumber yang lebih bervariasi dan terbaru. Perekrutan pegawai Prov. Sulteng perlu memperhatikan ini.

Pengalaman kedua adalah model penyelenggaran kegiatan. Walau dalam skala yang minimalis, rakor kepegawaian yang menjadi gawean tahunan BKD Prov. Sulteng, perlu menjejak acara tersebut. Kerjasama dengan pihak Perguruan Tinggi (PTN/PTS) mungkin bisa dirintis untuk menyelenggarakan acara tersebut. Peserta rakor, para pengelola kepegawaian daerah, selain mendapat informasi terkait manajemen kepegawaian nasional, juga terpapar oleh data dan gambaran kondisi kinerja serta kualitas aparatur berikut persepsi publik terhadap pengelolaan aparatur dari para akademisi. Dengan begitu, maka penyelenggaraan rakor bisa lebih bermakna dan memberi hal positif baru.

Promosi di 2019

BULAN Pebruari 2019, Gubernur Sulawesi Tengah Drs. H. Longki Djanggola, M.Si melantik para pejabat eselonnya sebanyak dua kali. Pelantikan pertama, di Jumat, 1 Pebruari 2019. Saat itu beliau hanya melantik dan mengukuhkan para pejabat pimpinan tinggi pratama/ JPT Pratama (es. II.a). Baik dilantik ke dalam jabatan baru maupun dilantik dalam jabatan yang sama sebagai pengukuhan mengingat durasi jabatan yang mencapai 5 tahun. Acara pelantikan dilaksanakan di Ruang Polibu Kantor Gubernur Sulawesi Tengah.

Pelantikan kedua dilaksanakan pada Selasa, 19 Pebruari 2019. Yang dilantik saat itu adalah para pejabat JPT Pratama (Es. II.b) -kepala biro- hasil dari proses seleksi terbuka yang berlangsung sejak Desember 2018. Selain mereka, Gubernur Longki Djanggola juga melantik pejabat Administrator (Es. III), Pengawas (Es. IV), Kepala Sekolah dan Kepala Tata Usaha Satuan Pendidikan (SMA/SMK) Prov. Sulteng. Mengingat banyaknya pejabat yang dilantik (700an), pelantikan berlangsung di gedung baru milik Prov. Sulteng yang memang berkapasitas besar, yaitu Gedung JCC (Jodjokodi Convention Center) Jl. Prof. Moh. Yamin (Jalur Dua) Palu.

Sebagaimana umum dan biasa terjadi, pada setiap prosesi pengisian jabatan struktural, yaitu fenomena rotasi dan promosi. Begitu pula pada saat kedua pelantikan tersebut. Khusus pelantikan kedua, selain pejabat yang mengisi jabatan pada jenjang yang sama (rotasi) terdapat pula pejabat yang promosi. Promosi, baik dari pejabat pelaksana ke jabatan pengawas (Es. IV) maupun dari pengawas ke administrator (Es. III). Termasuk juga promosi dari administrator ke JPT Pratama/

Kepala Biro (Es. II.b) walau melalui proses seleksi terbuka terlebih dulu. Sebagian diantara PNS yang mengalami promosi saat pelantikan di 19 Pebruari 2019 tersebut adalah 4 pejabat pelaksana di BKD Prov. Sulteng. Mereka dilantik dalam jabatan Pengawas di internal BKD dan di Perangkat Daerah lainnya. Keempatnya adalah : Asrul Saleh, S.Sos, Wahyu Hidayat, S.IP, M.Si, Nildawati H. Lage, S.STP, M.Si, dan Eka Sanda, S.Kom.

Berikut ini adalah profil singkat dari keempat pejabat tersebut :

Asrul Saleh, S.Sos

PRIA kelahiran Palu, 10 Juni 1962 ini dilantik dalam jabatan Kasubid Penghargaan BKD Sulteng. Menggantikan pejabat lama Anwar yang telah pensiun sejak Nopember 2018. Sebelumnya, beliau adalah pelaksana pada Sub Bidang Program Keuangan dan Aset BKD Sulteng.

Pekerjaan di Sub Bidang Penghargaan bukan barang baru bagi Asrul Saleh, S.Sos. Menangani urusan penerbitan kartu identitas pegawai (Karsi, Karsu dan Karpeg) yang menjadi sebagian dari urusan Sub Bidang Penghargaan sudah pernah dilakoninya. Bahkan pernah menjadi PPTK di seksi ini. PNS yang diangkat CPNS sejak 1 Januari 1990 ini memang lama berkarier di Sub Bidang yang juga menangani Cuti, pemberian Tanda Jasa, Persemayaman bagi PNS/ pensiun yang wafat dan pengelolaan urusan Korpri Sulawesi Tengah.

Wahyu Hidayat, S.IP, M.Si.

AYAH dua anak yang berulangtahun tiap 28 Agustus ini dipromosi menduduki jabatan Kepala Sub Bagian Kelembagaan Perangkat Daerah Provinsi pada Biro Organisasi Setda Prov. Sulteng. Lulusan sekolah kedinasan IPDN ini sebelumnya adalah pelaksana pada Sub Bidang Pengembangan BKD Sulteng.

Birokrat sejak 1 Januari 2007 ini memang salah satu kader cemerlang di BKD Sulteng. Pengelolaan proses pengisian pejabat struktural adalah menunya saat bekerja di Sub Bidang Jabatan Struktural. Penempatan pejabat yang mendapat gelar Magister dari Universitas Tadulako Palu ini di Sub Bagian Kelembagaan Perangkat Daerah Provinsi sangatlah tepat. Modal pemahamannya akan karakteristik pejabat atau PNS yang ada tentu akan membantunya dalam menyusun ukuran dan model dari perangkat daerah provinsi di masa datang.

Nildawati H. Lage, S.STP, M.Si.

SATU-satunya wanita yang dipromosi (internal BKD) ini adalah PNS yang diangkat sejak 1 Desember 2004. Dilantik dalam salah satu jabatan pengawas di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sulteng. Tepatnya sebagai Kepala Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1.

Istri dari anggota Polri ini berijasah S1 dari IPDN dan S2 dari Program Pascasarjana Universitas Tadulako Palu. Saat di BKD, penerus cita-cita Ibu Kartini ini, menjabat pelaksana di Sub Bidang Jabatan Fungsional. Tidaklah heran nantinya jika pelaksanaan tugas di tempat baru akan langsung dicernanya. Karena seksi yang dikepalai oleh ibu kelahiran 8 Nopember 1985 ini masih beririsan dengan tugasnya saat di BKD. Selain mengawasi pelaksanaan K3 dia juga harus menaungi pejabat fungsional (JF Pengawas Ketenagakerjaan) yang memang ditempatkan di UPT itu. Klop kan.

JIKA 3 PNS pelaksana BKD Sulteng diatas dipromosi pada jabatan pengawas eselon IV.a pada dinas/badan maka Eka Sanda, S.Kom dilantik pada jabatan pengawas eselon IV.b. Tepatnya sebagai Kepala Tata Usaha pada SMK Negeri 8 Palu.

Penggila traveler ini mengawali karier pegawainya sejak Januari 2008. Sehari-harinya, Pria yang menyelesaikan studi ilmu komputer pada 2009 ini bekerja pada Subbag Kepegawaian dan Umum BKD Sulteng. Beberapa tahun terakhir bahkan mengemban amanah sebagai Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK). Dengan rekam jejak karier demikian maka penempatannya sebagai KTU adalah suatu keputusan yang tepat.

Segenap keluarga besar BKD Sulteng mengucapkan selamat atas promosi yang didapatkan.. Semoga pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja baru berjalan sukses dan lancar serta dicatat oleh Yang Kuasa sebagai amal kebaikan di akhirat kelak, amin.

Eka Sanda, S.Kom.

BKD dari masa ke masa

Adapun nama-nama kepala bahagian/biro/badan yang menahkodai kepegawaian dari mulai terbentuk sampai saat ini:

MOHAMAD KASIM RAZAK
Kepala Bahagian Urusan Pegawai
(1964)

DJAFAR LAPASERE
Kepala Biro Kepegawaian
(1965–1968)

C.P.E. MANUMPIL
Kepala Biro Kepegawaian
(1968–1970)

Drs. H.MOH. SAID HUSEN
Kepala Biro Administrasi Personalia
(1970–1973)

Drs. NICO ADAM
Kepala Biro Personalia (1973–1975)
Kepala Biro Kepegawaian dan Diklat
(1973–1975)

ANTON CORNELIUS TANDAJU
Kepala Biro Kepegawaian dan Diklat
(1978–1981)

BASIR NURSIN, SH
Kepala Biro Kepegawaian
(1981–1987)

RAIS LAMAKAMPALI, SH
Kepala Biro Kepegawaian
(1987–1993)

Drs. AHMAD ABDUL RAUF
Kepala Biro Kepegawaian
(1993–1995)

Drs. SAID LANDJOMA
Kepala Biro Kepegawaian
(1995–1996)

Drs. SYAHRUL LAMAKARATE
Kepala Biro Kepegawaian
(1996–1999)

Drs. LEONARD LESNUSA
Kepala Biro Kepegawaian
(1999–2001)

Drs. DAMSIK LADJALANI
Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian
(2001–2002)
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
(2002-2004)

Drs. HIDAYAT, M.Si.
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
(Juni 2006–2008)
Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah
(2008–April 2013)

Drs. MOHAMAD HIDAYAT, M.Si.
Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah
(Desember 2011–April 2013)
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
(April 2013–Januari 2015)

Drs. H. ARIES SINGI, M.Si.
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
(Januari 2015 s.d. Juli 2017)

ZUBAIR, S.Sos., M.Si.
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
(Agustus 2017 s.d. 2019)

Asri, SH., M.Si.
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
(2019 s.d. Sekarang)

STRUKTUR ORGANISASI

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016

KEPALA BADAN
ASRI, SH., M.Si.
NIP. 19641105 199309 1 001

KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

SEKRETARIS
H A T I J A H, S.Sos
NIP. 19621006 198206 2 003

KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM, KEUANGAN DAN ASET
MUFLIHA KAMASE, SE., M.Si.
NIP. 19750424 200112 2 005

KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM
SYARIFUDDIN, S.Sos.,M.AP.
NIP. 19701231 200012 1 009

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN PEGAWAI
AGUNG EKO PURWOKO, S.Sos.
NIP. 19760816 200003 1 003

KEPALA BIDANG MUTASI
SAPRUDIN, S.Sos.
NIP. 19700504 199103 1 008

KEPALA BIDANG PENGADAAN, PENGHARGAAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN
PURWOKO, S.Sos.
NIP. 19611017 198510 1 001

KEPALA SUB BIDANG JABATAN STRUKTURAL
MOHAMAD ICHSAN, S,STP.,M.Si.
NIP. 19870428 200602 1 003

KEPALA SUB BIDANG KEPANGKATAN
REGGY HARIANTO, S.Sos.
NIP. 19710716 199102 1 001

KEPALA SUB BIDANG PENGADAAN
M. SYARIF ZAMRUD, S.Sos., MM.
NIP. 19780114 200212 1 007

KEPALA SUB BIDANG JABATAN FUNGSIONAL
PRIHADI SAPUTRO, S.Sos.,M.Si.
NIP. 19710419 200112 1 002

KEPALA SUB BIDANG PINDAH WILAYAH KERJA
D J A F A R
NIP. 19611201 198503 1 013

KEPALA SUB BIDANG PENGHARGAAN
ASRUL SALEH, S.Sos.
NIP. 19620610 199011 1 001

KEPALA SUB BIDANG DISIPLIN
MOH. ZULMI FISKANA, SH.
NIP. 19760703 201001 1 005

KEPALA SUB BIDANG PENSIUN
HARMINI, S.Sos.
NIP. 19630902 198903 2 008

KEPALA SUB BIDANG INFORMASI KEPEGAWAIAN
TAUHID THALIB, SE.,MM.
NIP. 19730215 201001 1 009

KEPALA UPT PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI
MOHAMMAD FADHLY, SH., M.Si.
NIP. 19770401 200212 1 008

KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA
LOBANSUBU J. MANOPPO, SE.
NIP. 19780622 201001 1 007

KEPALA SEKSI HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA
ULFAH MEIDYA R, S.STP., M.Si.
NIP. 19870523 200602 2 001

KEPALA SEKSI PENGUJIAN
RACHMAN YAPE, S.Psi., M.Psi.
NIP. 19710113 200112 1 001

SEGENAP PIMPINAN DAN STAF

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Mengucapkan

Dirgahayu Kemerdekaan RI ke 74

17 Agustus 2019

UNTUK INFORMASI KEPEGAWAIAN KUNJUNGI WEB RESMI BKD

www.bkd.sultengprov.go.id

SARAN DAN MASUKAN DISAMPAIKAN MELALUI

situsbkdsulteng@gmail.com

9 772354 652006