BULETIN INFORMASI

KEPEGAWAIAN

ISSN : 2354-6522
EDISI-8, AGUSTUS 2020

SEBAGAI GARDA TERDEPAN REFORMASI BIROKRASI

ASN DIMASA NEW NORMAL :

Tetap Berprestasi Disaat Pandemi

(Adaptif & Berintegritas)

Dr. H. Moh. Hidayat Lamakarate, M.Si.
Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Penyederhanaan Birokrasi Jabatan Administrasi

(PNS tidak perlu terlalu khawatir)

Orasi Ilmiah
Widyaiswara Ahli Utama
Provinsi Sulawesi Tengah

SELAMAT HUT PROKLAMASI KEMERDEKAAN RI KE-75

Tabe.....le

ALHAMDULILLAH, adalah suatu kesyukuran tak terhingga, Buletin Kepegawaian edisi ke-8 Tahun 2020 ini bisa tersusun dan hadir di kalangan aparatur pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Betapa tidak, penyusunan buletin ini dilakukan dalam kondisi yang tidak biasa. Disaat merebaknya secara global, termasuk Sulteng, wabah virus corona yang bernama lengkap Corona Virus Disease 2019 atau disingkat Covid-19. Virus ini menimbulkan penyakit mirip flu tapi bisa memburuk hingga sesak napas dan berakhir dengan kematian. Penyebaran atau penularannya begitu cepat antar manusia sehingga diambil kebijakan jaga jarak antar orang hingga pembatasan aktifitas sosial masyarakat selain mengintesifkan pola hidup bersih dan sehat (PHBS). Pembatasan aktifitas sosial saat merebaknya Covid-19 ini juga berimbas pada ritme/jam kerja pemerintahan, termasuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah (BKD Sulteng), penerbit buletin ini. Oleh karena itu, dapatlah dibayangkan betapa menantangnya penyusunan buletin kepegawaian kali ini.

Media yang yang digagas sejak 2013 ini dimaksudkan sebagai sarana untuk menyampaikan informasi terkait manajemen kepegawaian. Baik lingkup daerah maupun nasional. Berisikan kegiatan atau performa internal BKD dalam berbagai layanan tugas dan fungsi. Juga ditampilkan profil atau keadaan kepegawaian terkini lingkup Sulteng dalam berbagai perspektif. Serta berbagai hal lainnya yang bernada informasi maupun analisa termasuk pula sebagai wadah pengumpulan angka kredit bagi pejabat fungsional. Mengemban misi tersebut, maka sudah menjadi tekad tim untuk menghadirkannya secara reguler tiap tahun.

Sudah disampaikan diatas, bahwa buletin ini disiapkan dalam situasi tidak normal, terjadinya bencana non alam Covid-19. Walau akhirnya bisa tersusun, dengan segala kelemahan dan kekurangannya, setidaknya ada beberapa faktor yang mendukung. Tanpa bermaksud jumawa, saat bencana alam gempa bumi, tsunami dan likuifaksi di Palu September 2018 lalu, pengelola juga sedang mempersiapkan buletin edisi 2019. Edisi 2019 akhirnya tetap bisa terbit. Pengalaman itulah yang diterapkan saat menyiapkan buletin edisi 8 ini.

Faktor pendukung lainnya adalah rancang bangun buletin ini sendiri. Sejak 2018, Buletin Kepegawaian dihadirkan dengan format rubrikasi. Semua artikel, informasi, berita atau tulisan kajian dan data dikelompokkan dalam rubrik-rubrik tersebut. Desain ini ternyata membantu proses penyusunan dan pencetakan buletin, termasuk disaat krisis. Penghimpunan artikel menjadi relatif mudah, karena kontributor bisa lebih cepat menetapkan tema tulisannya. Layout fisik buletin juga bisa dilakukan secara cepat. Olehnya, model rubrikasi pada edisi ini tetap diteruskan.

Hal berikut yang juga tidak kalah penting adalah tetap mengalirnya tulisan dalam berbagai model artikel dari penulis di kalangan PNS Prov. Sulteng. Berharap atau hanya mengandalkan kontributor internal, tidak ada keyakinan buletin ini akan mewujud. Sumbangsih para PNS tersebut menjadi semacam vitamin menaikkan imunitas penerbit dalam menghalau rasa pesimis dan khawatir akankah buletin tersaji disaat Covid-19 merajalela. Untuk ini, pengelola tentu sangat berterima kasih. Semoga partisipasi ini akan tercatat sebagai amal jariah diakhirat kelak.

Tentu masih ada faktor lain yang memungkinkan buletin ini tercipta walau disaat krisis pandemik global Covid-19. Seperti dukungan pimpinan yang tidak pernah surut memotivasi dan tentunya kekompakan dan kesediaan tim pengelola (redaksi) yang secara intens terus berdiskusi memikirkan jalan keluar bagi upaya penyusunan buletin. Atas semua itu, kiranya Allah Swt akan membalasnya dengan kebaikan yang berlimpah ruah selama di dunia hingga di akhirat kelak.

Begitulah sekelumit sisi lain dari pembentukan buletin ini. Sebagai pembuka sebelum merambah isi buletin. Dan apapun kisah dan keadaan yang melingkupinya, haruslah menjadi pengalaman dan pembelajaran yang pasti berguna di masa depan. Untuk perbaikan atau sekedar input bagi ikhtiar lainnya. Sangat dipastikan adanya noktah dan hal tak pas pada buletin ini. Kiranya dapat dimaklumi dan diinformasikan kepada tim penyusun sebagai bahan masukan bagi penerbitan selanjutnya. Wassalam, semoga bermanfaat...

DAFTAR ISI

Tim Penyusun

Buletin Kepegawaian Edisi 8 Tahun 2020

Pengarah

Asri, SH, M.Si

Penanggungjawab

Hj. Neng Elly, SH, MM.

Koordinator

Tauhid Thalib

Pengolah Data

Djafar

Sandi Gustomo, S.Sos, M.Si.

Administrasi Keuangan

Dwi Astuty, S.AP.

Ince Rahayu, SE.

Administrasi Elektronik

Fernando Kekung, S.Kom

Nurul Fitri Fatimah, S.Kom, MM.

Sirkulasi (Distribusi)

Suparti

Andi Datu Parampasi

Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Sulawesi Tengah

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

Website : bkd.sultengprov.go.id

Alamat email : situsbkdsulteng@gmail.com

INTERNAL

BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN PEGAWAI : RESPONSIF DAN ANTISIPASIF RENCANA TRANSFORMASI JABATAN STRUKTURAL KE FUNGSIONAL (MENAMBAH VARIAN JABATAN FUNGSIONAL DI PROV. SULTENG, **...4**

BIDANG PENGADAAN PENGHARGAAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN (PPIK) : BERPARTISIPASI MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN KESEHATAN PROVINSI SULAWESI TENGAHJ (TUNTASKAN PENGANGKATAN ASN DARI FORMASI PTT KEMENKES), **...9**

UPT PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI : PERKUAT LINI ASSESSOR SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR, **...13**

BIDANG MUTASI : PENGGUNAAN SISTEM CAT DALAM UJIAN PENYESUAIAN IJAZAH (PI) DAN MENUNTASKAN KLIM JAMINAN KECELAKAAN KERJA BAGI PNS TEWAS, **...18**

UTAMA

PENYEDERHANAAN BIROKRASI JABATAN ADMINISTRASI (PNS) TIDAK PERLU KHAWATIR), **...23**

DATA

CPNS HASIL PENGADAAN ASN FORMASI 2018 (TMT 2019), **...28**

PROFIL PIMPINAN TINGGI (JPT) BARU PROV. SULTENG DI 2010, **...32**

PROVINSI SULTENG KETAMBAHAN 3 DOKTOR DARI UNUVERSITAS TADULAKO PALU, **...35**

KHUSUS

COVID-19 DAN DAMPAKNYA PADA AKTIVITAS KEPEGAWAIAN, **...37**

FUNGSIONAL

PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADP PENINGKATAN KOMPETENSI, KINERJA DAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PROVINSI SULAWESI TENGAH, **...45**

INOVASI RUMAH COKLAT DAN MANFAATNYA BAGI INDUSTRI KECIL COKELAT DI PROVINSI SULAWESI TENGAH (MATERI ORASI ILMIAH DALAM RANGKA PENGUKUHAN JABATAN WIDYASWARA AHLI UTAMA PADA TANGGAL, 3 SEPTEMBER 2019 DI LAN PUSAT JAKARTA), **...51**

KEPEMIMPINAN KINERJA PEJABAT ADMINISTRATOR, **...56**

KIP: ANTARA HARAPAN DAN KENYATAAN, **...58**

MENYONGSONG PENERAPAN PP NO 30 TAHUN 2019 TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGRI SIPIL: BAWAHAN BISA MENILAI ATASAN, **...60**

KORPRI

RAPAT KERJA KORPRI SULTENG TAHUN 2019: TAMAN MAKAN ASN SEGERA DIWUJUDKAN **...64**

PEKAN OLAHRAGA NASIONAL KORPS PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (PORNAS KORPRI) KE XV TAHUN 2019 DI PROV. KEPULAUAN BANGKA BELITUNG (BABEL), **...67**

HUT KE 48 KORPRI TINGKAT PROVINSI SULAWESI TENGAH TAHUN 2019 (SELAYANG PANDANG KORPRI), **...74**

SERBA SERBI

ORASI ILMIAH WIDYAISWARA AHLI UTAMA PROVINSI SULAWESI TENGAH, **...78**

ADA SPIDERMAN DI BKD PROV. SULTENG, **...82**

SEKRETARIS PROVINSI SULAWESI TENGAH JABATAN PUNCAK KARIER ASN PROV. SULAWESI TENGAH, **...84**

PENYULUHAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ASN (PEMBINAAN ASN BUKAN MONOPOLI OPD KEPEGAWAIAN), **...89**

REHAT

NATAL BERSAMA PROV. SULTENG 2019: HIDUPLAH SEBAGAI SAHABAT BAGI SEMUA ORANG (YOH 15: 14-15) , **...92**

PEJABAT BARU BKD 2020, **...95**

PURNA BAKTI DI 2020, **...97**

STRUKTUR ORGANISASI BKD SULAWESI TENGAH, ...99

Bidang Pengembangan Dan Pembinaan Pegawai :

RESPONSIF DAN ANTISIPASIF RENCANA TRANSFORMASI JABATAN STRUKTURAL KE FUNGSIONAL

(Menambah Varian Jabatan Fungsional Di Prov. Sulteng)

DI medio akhir 2019, viral di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengenai rencana kebijakan penyederhanaan birokrasi yang akan dimanifestasikan dengan memangkas jumlah jabatan struktural/eselon. Rencana kebijakan tersebut dikemukakan langsung oleh Presiden Joko Widodo (Jokowi) dimana beliau berencana menghilangkan jabatan struktural PNS untuk eselon III dan IV di periode kedua kepemimpinannya. Hal tersebut dilakukan agar jabatan fungsional lebih diperbanyak untuk menghargai keahlian. “Eselon I, eselon II, eselon III, eselon IV, apa tidak kebanyakan? Saya minta untuk disederhanakan menjadi dua level saja, diganti dengan jabatan fungsional yang menghargai keahlian, menghargai kompetensi,” kata Presiden Joko Widodo ketika berpidato usai pelantikan sebagai presiden terpilih di Gedung DPR/MPR di Jakarta.

Pernyataan Presiden Jokowi itu merupakan sinyal di periode kedua pemerintahannya bakal ada pemangkasan sejumlah pejabat eselon atau jabatan struktural dalam lingkungan pegawai negeri sipil (PNS). Jokowi menilai, tata kelola birokrasi yang ada saat ini terlalu panjang. Badan Kepegawaian Nasional (BKN) mencatat, jumlah pejabat PNS eselon I dan II per Juni 2019 mencapai 20.038 orang. Sementara pejabat eselon III-IV mencapai 440.029 orang. Secara total, pejabat PNS eselon I-IV sebesar 460.067 orang.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tjahjo Kumolo akhirnya meneken keputusan langkah strategis penyederhanaan birokrasi sesuai keinginan Presiden Joko Widodo. Keputusan ini tertuang dalam Surat Edaran (SE) Menteri PANRB nomor 384, 390, dan 391 Tahun 2019 yang ditujukan kepada Menteri Kabinet Indonesia Maju, Gubernur, serta para Wali kota dan Bupati tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi, dikutip laman Sekretariat Kabinet, Senin (18/11/2019). Kebijakan ini dilaksanakan paling lambat minggu keempat Juni 2020. Jabatan struktural pemerintahan akan mulai disederhanakan menjadi 2 level untuk mewujudkan birokrasi yang dinamis,

lincah, dan profesional dalam upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja pemeintah kepada publik, dikutip dari laman Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (https://menpan.go.id), 18 November 2019.

Masih dikutip dari laman Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (https://menpan.go.id) 18 November 2019, Dalam SE tersebut terdapat sembilan langkah strategis dalam penyederhanaan birokrasi. Langkah dimulai dengan mengidentifikasi unit kerja eselon III, IV, dan V yang dapat disederhanakan dan dialihkan jabatan struktural di masing-masing instansi dan kementerian/lembaga. Kemudian dilakukan pemetaan jabatan pada unit kerja yang terdampak peralihan, sekaligus mengidentifikasi kesetaraan jabatan-jabatan struktural tersebut dengan jabatan fungsional yang akan diduduki. “Selain itu, memetakan jabatan fungsional yang dibutuhkan untuk menampung peralihan pejabat struktural eselon III, IV, dan V yang terdampak akibat kebijakan penyederhanaan birokrasi,” sebagaimana tertulis dalam SE yang ditandatangani Menteri PANRB Tjahjo Kumolo pada 13 November 2019.

Selanjutnya, perlu dilakukan penyelarasan kebutuhan anggaran terkait besaran penghasilan pada jabatan yang terdampak oleh kebijakan penyederhanaan birokrasi. Langkah berikutnya adalah, para pimpinan instansi perlu melaksanakan sosialisasi dan memberikan pemahaman kepada seluruh pegawai di instansi masing-masing berkaitan dengan kebijakan penyederhanaan birokrasi. Hal ini dilakukan agar setiap pegawai dapat menyesuaikan diri dengan struktur organisasi yang dinamis, agile (lincah), dan profesional untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan publik. Hasil identifikasi dan pemetaan jabatan harus disampaikan kepada Menteri PANRB dalam bentuk softcopy selambatnya pada minggu keempat bulan Desember 2019.

Proses transformasi jabatan struktural ke fungsional dilakukan berdasarkan hasil pemetaan, dan dilaksanakan paling lambat minggu keempat Juni 2020. Pimpinan instansi juga diharapkan melakukan seluruh proses yang tercantum dalam SE secara profesional, bersih dari praktek KKN, serta menghindari konflik kepentingan dengan tetap menerapkan prinsip kehati-hatian, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik, dan berpedoman pada ketentuan perundang-undangan. “Adapun tata cara pengalihan jabatan Struktural Eselon III, IV, dan V menjadi jabatan fungsional diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri PANRB melalui pengangkatan inpassing/penyesuaian kedalam jabatan fungsional secara khusus,” tutup surat tersebut.

Penyederhanaan birokrasi merupakan amanat yang disampaikan Presiden RI Joko Widodo saat pelantikan pada 20 Oktober 2019. Jabatan struktural akan disederhanakan menjadi dua level. Perampingan birokrasi dimaksudkan untuk mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah (agile), dan profesional dalam upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi guna mendukung kinerja pemerintah kepada publik.

Menteri Tjahjo menjelaskan bahwa tidak semua eselon III, IV, dan V dapat serta merta dialihkan ke jabatan fungsional. Tertulis dalam SE, penyederhanaan birokrasi bagi jabatan struktural dikecualikan bagi yang memenuhi tiga kriteria. Ketiga kriteria tersebut yakni memiliki tugas dan fungsi sebagai Kepala Satuan Kerja dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam penggunaan anggaran atau pengguna barang/jasa. Kemudian perampingan birokrasi juga dikecualikan bagi yang memiliki tugas dan fungsi yang berkaitan dengan kewenangan/otoritas, legalisasi, pengesahan, persetujuan dokumen, atau kewenangan kewilayahan. Kemudian yang terakhir dikecualikan untuk kriteria dan syarat lain yang bersifat khusus berdasarkan usulan masing-masing kementerian/lembaga kepada Menteri PANRB sebagai bahan pertimbangan penetapan jabatan yang diperlukan kedudukannya sebagai pejabat struktural eselon III, IV, dan V. (https://menpan.go.id, 18 November 2019).

Pada intinya kebijakan penyederhanaan birokrasi melalui transformasi jabatan struktural menjadi jabatan fungsional, walaupun pada perjalanannya hingga saat ini menuai kontroversi karena menyangkut perjalanan karier dan kenyamanan sebagian PNS, kebijakan tersebut adalah langkah yang bertujuan agar tercapai efisiensi dan efektivitas kinerja dalam pemerintahan. Karena jabatan fungsional dipandang lebih mengedepankan kemampuan serta keahlian seorang PNS terhadap bidang yang digelutinya.

JABATAN FUNGSIONAL POL PP

Sementara itu, Jum’at sore (17

Januari 2020) bertempat di Aula Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah sebanyak 12 Pejabat Fungsional Polisi Pamong Praja (Pol PP) resmi dilantik. Gubernur yang diwakili oleh Staf Ahli Bidang SDM, Pengembangan Kawasan dan Wilayah, Drs. Ikhwan melantik dan mengambil sumpah ke-12 orang Pejabat Fungsional tersebut. Proses pelantikan dan pengambilan sumpah disaksikan langsung oleh Kepala Sat. Pol. PP. Prov. Sulteng, Drs. Mohammad Nadir, M.Si dan sejumlah pejabat internal lingkup Sat. Pol. PP serta perwakilan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Prov. Sulteng.

Dalam sambutannya yang dibacakan oleh Staf Ahli Bidang SDM, Pengembangan Kawasan dan Wilayah, Drs. Ikhwan, Gubernur berharap pejabat yang dilantik mampu menunjukkan sikap humanis, berdedikasi, loyal, profesional dan tegas dalam menegakkan aturan. Karena Pamong Praja adalah figur panutan dan penegak peraturan daerah dalam menciptakan lingkungan aman dan tertib. Ditambahkan oleh Staf Ahli, beliau sangat berharap menjadi pejabat fungsional haruslah lebih kreatif dan inovatif daripada pejabat struktural.

Sekilas, Jafung Polisi Pamong Praja adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan penegakan Peraturan Daerah (Perda) dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat sesuai peraturan dan perundang-undangan. Sebagaimana umumnya jafung, Polisi Pamong Praja juga terdiri dari 2 tingkat jenjang jabatan yaitu Terampil dan Ahli. Adapun ke-12

personil yang dilantik sebagai JF Pol PP lingkup Prov. Sulteng terdiri dari jenjang Terampil 11 orang dan Ahli 1 orang. Secara detail yaitu 1 Pol. PP Pelaksana Pemula, 7 Pol. PP Pelaksana, 3 Pol. PP Pelaksana Lanjutan dan 1 Pol. PP Ahli Muda. Berdasar jenis kelamin, Pol PP tersebut terdiri atas 1 Wanita (Ahli Muda) dan 11 lainnya Pria.

JF Polisi Pamong Praja tingkat Terampil terdiri atas 4 jenjang jabatan yaitu Pelaksana Pemula, Pelaksana, Pelaksana Lanjutan dan Penyelia. Tingkat Ahli terdiri atas 3 jenjang jabatan yaitu Ahli Pertama, Ahli Muda dan Ahli Madya. Klasifikasi kepangkatan dari masing-masing jenjang jabatan, untuk tingkat Terampil yaitu Golongan Ruang (Golru) II/a untuk jenjang jabatan Pelaksana Pemula, Golru II/b, II/c dan II/d untuk jenjang jabatan Pelaksana, Golru III/a dan III/b untuk jenjang jabatan Pelaksana Lanjutan dan Golru III/c dan III/d untuk jenjang jabatan Penyelia. Sementara untuk tingkat Ahli yaitu : Golru III/a dan III/b untuk jenjang jabatan Ahli Pertama, Golru III/c dan III/d untuk jenjang jabatan Ahli Muda dan Golru IV/a, IV/b dan IV/d untuk jenjang jabatan Ahli Madya.

Syarat spesifikasi pendidikan untuk masing-masing tingkatan ialah berijazah paling rendah SLTA untuk tingkat Terampil (atau yang setingkat dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri selaku pimpinan instansi pembina) dan berijazah paling rendah Sarjanan (S1) / Diploma IV untuk tingkat Ahli di bidang Ilmu Pemerintahan, Sosial, Politik, Hukum, Ekonomi dan bidang ilmu lain yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri selaku pimpinan instansi pembina. Adapun persyaratan khusus untuk Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja yaitu adanya syarat spesifikasi untuk fisik dalam hal ini tinggi badan, yaitu paling kurang 160 sentimeter untuk laki-laki dan 155 sentimeter untuk perempuan. Sementara untuk jenjang Ahli Madya memiliki tambahan syarat yaitu memiliki pengalaman di bidang tugas Pol. PP. Minimal 2 tahun serta berusia paling tinggi 50 tahun.

JABATAN FUNGSIONAL ASSESSOR SDM APARATUR (ASSESSOR)

Pelantikan 12 Pejabat Fungsional Polisi Pamong Praja tersebut menyusul kesuksesan Prov. Sulteng melalui BKD Prov. Sulteng khususnya Bidang Pengembangan Dan Pembinaan Pegawai (Bidang Pengembangan), menambah 1 Jabatan Fungsional baru pada medio akhir 2019 yang lalu. Dimana pada Senin, 30 Desember 2019 Gubernur Sulawesi Tengah Drs. H. Longki Djanggola, M.Si, melantik 5 orang Pejabat Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur (Assessor) yang ditempatkan di UPT Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Prov. Sulteng.

Jikalau JF Polisi Pamong Praja adalah perwujudan dari amanat meningkatkan efektivitas penega-

kan Peraturan Daerah (Perda) dan penyelenggaraan ketertiban umum serta ketenteraman masyarakat, maka JF Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur adalah demi amanat mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini Aparatur Sipil Negara di lingkup Provinsi Sulawesi Tengah. Penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kesempurnaan PNS. Dimana salah satu pendukung terwujudnya kesempurnaan kinerja PNS adalah melalui upaya pengembangan karir berbasis bakat dan kompetensi aparatur itu sendiri. Dan assessor berperan pada hal tersebut. Yaitu memastikan aparatur yang akan ditempatkan pada suatu pekerjaan dan jabatan adalah pegawai yang memang cocok dan memiliki peluang keberhasilan lebih besar untuk menangani tugas atau jabatan tersebut.

Gambaran umum dari JF Assessor dapat disimak pada artikel lain pada buletin ini. Yakni pada artikel yang membahas kinerja dari UPT Penilaian Kompetensi Pegawai yang menjadi tempat bermukim JF Assessor.

Responsif dan Antisipasif

Hal yang mau dikemukakan dalam tulisan diatas adalah ingin menggambarkan paradigma pemerintahan saat ini yang mulai bergeser. Dimana dahulu jabatan struktural begitu diagung-agungkan karena fasilitas dan sejumlah keistimewaannya. Kini pemerintah, mengingat kondisi kekinian, mau tidak mau harus lebih mengedepankan skill atau keahlian seorang PNS, dimana hal tersebut merupakan kelebihan dari ranah jabatan fungsional.

Perihal lain yang disampaikan adalah adanya benang merah keterhubungan antara rencana penyederhanaan birokrasi melalui transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional dengan keberhasilan Bidang Pengembangan dalam menambah dua varian baru jabatan fungsional di Prov. Sulteng. Ikhtiar Bidang Pengembangan, yang saat ini dikepalabidangi oleh Agung Eko Purwoko, S.Sos, pada 2019 mengangkat 2 jabatan fungsional baru, Pol PP dan Assessor, seakan segendang seirama dengan visi yang digaungkan Pemerintah Pusat.

Bidang Pengembangan memang bidang teknis yang menangani urusan demikian. Pada bidang ini terdapat tiga seksi layanan ; Subbid Jabatan Fungsional, Subbid Jabatan Struktural dan Subbid Disiplin. Pengelolaan jabatan fungsional berada pada Subid Jabatan Fungsional yang diawasi oleh Prihadi Saputro, S.Sos, M.Si, sebagai Kepala Sub Bidang.

Melalui uraian diatas, Bidang Pengembangan terkesan responsif atau cepat tanggap dengan kondisi kekinian di bidang manajemen ASN. Ketika perangkat daerah terkait lainnya mungkin masih menjadikan rencana transformasi jabatan sebagai diskusi atau bahkan dipolemikkan dengan berbagai sudut pandang berbuah kontroversi, BKD Prov Sulteng melalui Bidang Pengembangan justru hadir dengan solusi.

Ketambahan 2 jabatan fungsional, Pol PP dan assessor, tentunya menambah ragam JF di Prov. Sulteng. Berdasar catatan yang tersedia, JF di Prov. Sulteng kini telah mencapai 48 nama jabatan. Penambahan ini akan memudahkan PNS Prov. Sulteng sekiranya rencana transformasi jabatan dari struktural ke fungsional diberlakukan secara aktif. PNS Prov. Sulteng mendapatkan variasi pilihan yang lebh banyak ketika berminat untuk beralih ke jabatan fungsional. Tinggal menyesuaikan dengan bakat dan minat serta kualifikasi kepegawaian yang dimiliki PNS bersangkutan.

Kinerja fenomenal Bidang Pengembangan pada 2019 ini, tanpa menafikan tugas dan layanan lainnya yang juga tidak kalah penting, menunjukkan sikap antisipasif sebuah unit kerja dalam menghadapi dinamika manajemen kepegawaian

masa depan. Sekiranya belum digeber dalam waktu dekat pun impelementasi transformasi jabatan struktural ke fungsional, sentilan Presiden Jokowi untuk mengurangi jabatan struktural adalah suatu keniscayaan yang akan terjadi dan menjadi tuntutan masa akan datang.

Penyederhanaan struktur birokrasi ini sudah berjalan di tingkat Pusat. Seperti di Kemenpan RB, LIPI, Kementerian BUMN, Bappenas dan instansi vertikal lainnya. Jadi hanya masalah waktu dan menunggu momentum yang pas, program ini akan juga sampai di Daerah. Indikasi sederhana lain yang mungkin berkorelasi adalah eksisnya PNS fungsional dalam penanggulangan wabah Covid-19 ketimbang PNS lainnya. Memang mereka fungsional khusus di bidang kesehatan, dan secara aturan pengerjaan tugas tersebut tidak bisa dialihkan kepada pegawai yang lain. Tapi setidaknya ini menunjukkan bahwa kompetensi dan keahlian aparatur secara spesifik dalam menangani suatu tugas yang juga khusus atau unik akan sangat membantu keberhasilan jalannya pelaksanaan tugas. Dan disinilah keunggulan dari jabatan fungsional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan, Bidang Pengembangan dan Pembinaan Pegawai BKD Prov. Sulteng telah bertindak responsif dan antisipatif terhadap dinamika pengelolaan aparatur nasional. Dan tindakan tersebut secara nyata akan membantu dan memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja aparatur di Prov. Sulteng. Salut…!

Agung Eko Purwoko S.Sos.
Kabid Pengembangan dan Pembinaan Pegawai

Mohamad Ichsan, S.STP, M.Si
Kasubid Jabatan Struktural

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

Mohamad Zulmi Fiscana, SH.
Kasubid Disiplin

Bidang Pengadaan Penghargaan dan Informasi Kepegawaian (PPIK) :

Berpartisipasi Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah

(Tuntaskan Pengangkatan ASN Dari Formasi PTT Kemenkes)

TUGAS pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagian diantaranya dilaksanakan oleh Bidang Pengadaan, Penghargaan, dan Informasi Kepegawaian (PPIK). Bidang ini terdiri atas tiga Sub Bidang : Sub Bidang Pengadaan, Sub Bidang Penghargaan dan Sub Bidang Informasi Kepegawaian (INKA).

Sepanjang 2019, Bidang Pengadaan, Penghargaan, dan Informasi Kepegawaian dikepalai oleh Purwoko, S.Sos, hingga beliau Pensiun Per 1 November 2019. Sempat dua bulan kosong, Kabid PPIK terisi di 30 Desember 2019 dengan dilantiknya Hj. Neng Elly, SH, MM, melanjutkan kepemimpinan Bidang PPIK hingga kini. Sebelumnya, Ibu Neng adalah salah satu pejabat Pengawas pada Dinas Pariwisata Prov. Sulteng. Untuk pejabat Pengawas sebagai Kepala Sub Bidang masih diemban pejabat lama yakni Moh. Syarif Zamrud, S.Sos, MM. (Kasubid Pengadaan), Asrul Saleh, S.Sos (Kasubid Penghargaan) dan Tauhid Thalib (Kasubid INKA).

Kegiatan utama pada Sub Bidang Pengadaan adalah Penyusunan Kebutuhan Aparatur dan Pengadaan/Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Penyusunan kebutuhan aparatur dilakukan secara rutin setiap tahun sesuai amanat regulasi yang ada. Sementara pelaksanaan kegiatan pengadaan/pengangkatan pegawai (CPNS) sangat bergantung pada kebijakan Pusat.

Sub Bidang Penghargaan dominan mengelola kegiatan atau layanan yang bersifat langsung

kepada PNS. Berupa Penerbitan Surat Cuti, fasilitasi penerbitan Kartu Identitas Pegawai (Karpeg, Karis dan Karsu), fasilitasi penganugerahan tanda jasa Satyalencana Karyasatya, persemayaman pegawai/ pensiun wafat plus mengelola kegiatan dari organisasi profesi PNS, dalam hal ini Korpri Sulteng.

Sedangkan Sub Bidang Informasi Kepegawaian (INKA) ditugaskan untuk mengelola data pegawai secara fisik maupun elektronik berikut fasilitasi perbaikan data pegawai. Subbidang ini juga kebagian tugas untuk mengelola data kinerja PNS (data PPK PNS dan penyediaan aplikasi terkait penerimaan tambahan penghasilan pegawai). Penyediaan informasi kepegawaian kepada pihak berkepentingan internal maupun eksternal secara manual dan digital juga menjadi tanggung jawab unit kerja ini.

Secara reguler banyak kegiatan Bidang PPIK yang telah dilaksanakan pada 2019. Utamanya yang bersifat rutin dan layanan langsung kepada PNS. Adapun yang mencolok dan populer adalah kegiatan pengadaan ASN formasi 2018 (dilaksanakan di 2019) berupa seleksi CPNS dan keikutsertaan Korpri Sulteng dalam kegiatan nasional Pornas Korpri Tahun 2019 di Prov. Kepulauan Bangka Belitung (Babel). Informasi, data dan kisah secara detail dari penyelenggaraan dua iven tersebut juga dipaparkan pada bagian lain Buletin Kepegawaian ini. Bahkan sebagian tentang Seleksi CPNS 2019 telah disajikan pada buletin tahun lalu.

Khusus pada rubrik internal ini akan diketengahkan performa lain dari Bidang PPIK yang perlu pula disampaikan kepada pembaca. Fenomena yang melingkupi kegiatan tersebut memang tidak kalah menarik untuk diketahui publik penikmat informasi kepegawaian. Yaitu tuntasnya proses pengangkatan pegawai ASN (CPNS) dari formasi khusus pegawai tidak tetap (PTT) Kementerian Kesehatan RI 2018, fasilitasi Rakor dan Raker Korpri 2019, serta buletin kepegawaian 2019 yang bisa mewujud dalam dua kali cetakan.

PENGANGKATAN CPNS FORMASI PTT KEMENKES

Proses kegiatan ini berlangsung pada Sub Bidang Pengadaan. Subbid Pengadaan harus diakui sebagai unit kerja yang selalu ditunggu

gaweannya oleh publik. Utamanya masyarakat yang berminat menjadi ASN. Jika Prov. Sulteng mendapat alokasi formasi CPNS dari Pusat, Subid inilah yang akan memproses pelaksanaannya. Sejak pengumuman seleksi, pelaksanaan seleksi, pengumuman hasil seleksi, pemberkasan hingga pendistribusian SK CPNS.

Tahun lalu, Subbid ini disibukkan oleh seleksi CPNS formasi umum Tahun 2018 yang dilaksanakan pada 2019. Tepatnya di sepanjang Februari sampai dengan September 2019. Informasi terkait pelaksanaan kegiatan ini telah diuraikan pada buletin 2019. Sementara data final pengangkatan CPNS formasi 2018 tersebut dapat disimak pada bagian lain buletin ini.

Selain pengadaan formasi umum, tahun lalu, Subbid yang kini disupport oleh 4 pejabat pelaksana ini juga memproses pengangkatan CPNS dari formasi khusus. Yaitu pengadaan ASN dari formasi Pegawai Tidak Tetap (PTT) Kementerian Kesehatan. PTT Kemenkes adalah Dokter, Dokter Gigi dan Bidan. Kegiatan ini memang tidak terlalu tercium oleh masyarakat umum. Bukan karena tidak dipublikasikan kepada khalayak atau sengaja didiamkan tapi karena prosesnya yang memang bersifat top down.

Dikatakan begitu, karena formasi dan PTT yang akan diangkat telah ditentukan oleh Pemerintah Pusat (Kemenpan & Kemenkes) berdasar pelaksanaan seleksi yang sepenuhnya dilakukan langsung oleh Kemenkes. Seleksinya pun hanya diikuti oleh PTT Kemenkes yang memenuhi syarat. Instansi daerah hanya kebagian peran mengangkat PTT bersangku-

tan menjadi ASN berikut penggajiannya. Umumnya, PTT yang diangkat tersebut, memang adalah tenaga kesehatan yang telah bekerja dan mengabdi di daerah bersangkutan.

Prov. Sulteng pada proses ini hanya mendapat kuota 1 formasi. PTT yang beruntung mendapatkannya adalah Drg. Arny Arief Lamaka. Ibu dokter kelahiran 1983 ini ditempatkan di RSUD Undata Palu. Penyerahan SK CPNS kepada perempuan berdarah Buol ini dilaksanakan pada 16 Maret 2020 lalu. SK CPNS diserahkan oleh Kabid PPIK mewakili Kepala BKD Prov. Sulteng langsung kepada Drg. Arny.

Penyerahan SK tersebut menuntaskan seluruh proses kegiatan pengadaan ASN oleh Subbid Pengadaan pada 2019. SK CPNS formasi umum sudah diserahkan sebelumnya pada September 2019. Melalui ikhtiar ini, setidaknya, BKD Prov. Sulteng melalui Bidang PPIK telah turut berpartisipasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan Prov. Sulteng kepada masyarakat.

FASILITASI KEGIATAN KORPRI SULTENG

Pembinaan atau kegiatan terkait Korpri dikelola oleh Subbid Penghargaan. Pada 2019, aktifitas terkait Korpri yang mencolok adalah keikutsertaan Korpri Sulteng pada ajang Pekan Olahraga Nasional Korpri (Pornas Korpri) Ke XV Tahun 2019 di Prov. Bangka Belitung (Babel). Untuk informasi ini dapat dibaca pada bagian lain buletin ini. Selain itu masih terdapat tiga kegiatan lain terkait Korpri Sulteng yang juga sukses difasilitasi oleh Subbid Penghargaan.

Ketiganya adalah :

1. Acara Rapat Koordinasi (Rakor) Korpri Sulteng pada 26 April 2019 di Gedung Aula BKPSDM Kab. Poso. Tahun 2018, kegiatan demikian dilaksanakan di Kota Ampana Kab. Tojo Unauna. Dipilihnya Kota Poso karena dirangkaikan dengan pelaksanaan Rapat Koordinasi Teknis Kepegawaian (Rakornis) Prov. Sulteng yang dituanrumahi oleh BKPSDM Poso. Pelaksanaan rakor korpri tersebut telah diketengahkan pada buletin 2019 lalu.

2. Upacara HUT Korpri Ke-48 Tahun 2019. Korpri berulangtahun setiap tanggal 29 November. Tahun 2019, HUT Ke 48 Korpri Tingkat Prov. Sulteng dilaksanakan oleh Pemda Kab. Banggai, Upacara berlangsung pada Jumat, 29 Nopember 2019 bertempat di Lapangan Alun-Alun Bumi Mutiara Luwuk. Saat itu bertindak sebagai inspektur upacara Asisten Administrasi Umum dan Organisasi Setdaprov Sulteng, H. Mulyono, SE, Akt, MM. Tahun 2018, upacara HUT Ke-47 Korpri Tingkat Prov. Sulteng dilaksanakan di Kab. Toli Toli.
3. Acara Rapat Kerja (Raker) Korpri Sulteng. Dilaksanakan pada Jumat, 29 November 2019 atau setelah pelaksanaan upacara HUT Korpri Ke-48 Tahun 2019. Kegiatan raker berlangsung pada salah satu hotel di Kota Luwuk. Tahun sebelumnya, Raker Korpri Sulteng dilaksanakan di Kab. Toli Toli juga setelah kegiatan Upacara HUT Korpri. Seperti bagaimana kisah dan rumusan hasil raker tersebut termuat pada artikel lain buletin ini.

Jadi dapatlah dibayangkan kesibukan dari Subbid Penghargaan. Subbid yang berkekuatan 3 PNS pelaksana dan 2 Non PNS ini, tidak saja berinteraksi dengan para PNS untuk urusan regular (Cuti, Karpeg, Tanda Jasa, dll) tapi juga berhadapan dengan para Pengurus Korpri Sulteng. Untuk ini tentu diperlukan kerjasama, semangat juang dan konsentrasi penuh agar semua tugas layanan dapat berjalan dengan baik. Dan Subbid Penghargaan ternyata memiliki semua faktor tersebut.

BULETIN INFORMASI KEPEGAWAIAN 2019 TERBIT 2 CETAKAN

Performa lainnya dari Bidang PPIK pada 2019

yang patut disampaikan ke publik adalah terbitnya Buletin Kepegawaian ini hingga 2 kali cetakan. Buletin ini dikelola oleh Subbid Informasi Kepegawaian (INKA). Biasanya, sejak 2013 sampai 2018, buletin ini hanya mendapat alokasi cetakan sebanyak 1 kali setahun dengan jumlah 250 eksemplar. Dengan jumlah tersebut, buletin ini hanya tersebar secara terbatas pada JPT dan perangkat daerah (OPD) Prov. Sulteng, BKPSDM Kab/Kota di Sulteng dan pihak terkait lainnya seperti BKN, Kemenpan, PTN/PTS di Sulteng dan lain sebagainya.

Sejak dikelolanya urusan pendidikan menengah atas ke Provinsi, terbersit keinginan agar buletin ini bisa pula sampai hingga ke pegawai Prov. Sulteng yang berada di SMA/SMK/SLB se Sulteng. Dengan jatah seperti diatas tentulah hal tersebut belum bisa terwujud. Sebagai gantinya, buletin ini sejak 2018 dimasukkan kedalam situs resmi bkd.sultengprov.go.id. Dengan itu buletin ini bisa terakses dan diunduh untuk dibaca secara elektronik termasuk mencetaknya.

Pada 2019, kesempatan untuk mencetak lebih banyak ternyata datang. Selain cetakan regular sebanyak 250 set pada triwulan III, Buletin Kepegawaian 2019 diberikan kuota untuk cetak tambahan sebanyak 400 tiras pada triwulan IV. Total 650 eksemplar tercetak pada 2019. Hal ini memungkinkan buletin edisi 2019 bisa hadir hingga pada unit kerja Prov. Sulteng di Kab/Kota.

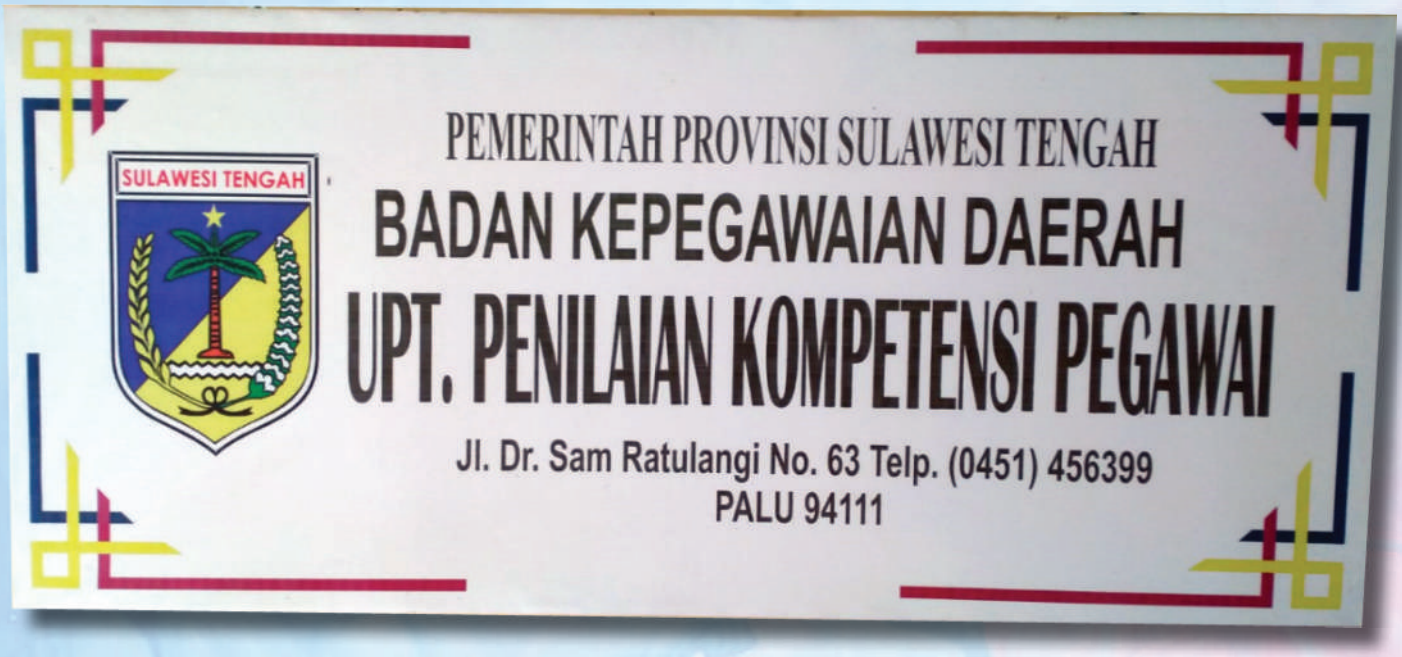
Dipadankan dengan jumlah PNS aktif Prov. Sulteng yang sebanyak duabelasribuan orang, jumlah tersebut masih sangat kurang. Walau begitu, hal tersebut patutlah disyukuri. Dan itu semua tidak lepas dari bantuan dan keberpihakan banyak elemen. Baik internal maupun eksternal BKD Prov. Sulteng. Dan salah satu bentuk kesyukuran yang baik adalah dengan terus berusaha secara optimal agar buletin ini terkelola dengan baik dan hadir ditengah-tengah aparatur Prov. Sulteng. Berapapun alokasi cetakan yang disiapkan.

Demikianlah sekilas beberapa aktifitas Bidang PPIK yang mungkin perlu diketahui oleh pembaca. Tanpa bermaksud pamer atau riya, semuanya dimaksud untuk menjadi pengingat bahwa pada setiap kinerja ada pihak lain yang berkontribusi dan perlu mendapat apresiasi. Sebagai pembelajaran untuk bekerja lebih baik lagi dimasa datang. Dan untuk berbagi informasi dan pengalaman sebagai pemicu percepatan terwujudnya Sulteng maju mandiri dan berdaya saing. Semoga bermanfaat.

Mohamad Syarif Zamrud, S.Sos, MM
Kepala Subbid Pengadaan

Asrul Saleh, S.Sos.
Kepala Subbid Penghargaan

Tauhid Thalib
Kepala Subbid INKA



UPT Penilaian Kompetensi Pegawai :

PERKUAT LINI ASSESSOR SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

Telah diketahui bersama bahwa lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sejak 2017 telah memiliki satu unit kerja berbentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT). UPT Penilaian Kompetensi Pegawai. UPT ini diberi tugas melaksanakan pengujian, penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi pegawai serta kerjasama pengembangan kompetensi pegawai. Dalam pelaksanaannya dengan menyelenggarakan fungsi antara lain penyiapan penyusunan program kerja; penyiapan bahan perumusan kebijakan pengujian, penilaian dan hubungan antar lembaga; penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan pengujian, penilaian dan hubungan antar lembaga; dan penyiapan bahan pembinaan (Pergub No. 27 Tahun 2017 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja UPT BKD Prov. Sulteng).

Belum ada perubahan struktur pejabat UPT Penkom selama 2019 – 2020 ini. Masih tetap diadministratori Mohamad Fadhly, SH, M.Si, sebagai Kepala UPT. Dan dibantu 3 pejabat eselon IV, Loban Subu J. Manoppo, SE, mengawasi Subbag Tata Usaha, Ulfah Meidya Rachmawati, S.STP, M.Si, mengawasi Seksi Hubungan Antar Lembaga dan Rachman Yape, S.Psi, M.Psi, mengawasi Seksi Pengukuran dan Penilaian.

Aktifitas penilaian kompetensi pegawai dalam berbagai model (sebagai layanan utama dari UPT) telah banyak dilakukan oleh UPT Penkom. Baik berupa uji kompetensi untuk mendukung proses seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi (pansel JPT) ataupun sekedar job fit meilhat kesesuaian pejabat dengan jabatan yang dipangkunya. Ataupun berupa pemetaan kompetensi dan bakat aparatur pada PNS jenjang administrasi. Tidak saja dilingkup Prov. Sulteng, jasa UPT juga banyak digunakan oleh sebagian besar Kabupaten di Sulteng.

Selain tetap mensupport proses pansel JPT pada beberapa Kabupaten atau di Prov. Sulteng sendiri, terkini pada 2020, UPT Penkom yang berkantor pada salah satu gedung di BKD Prov. Sulteng ini, sedang menjalankan misi memetakan potensi dan kompetensi aparatur di Prov. Sulteng. Keren disebut sebagai talent mapping. Ikhtiar ini, pada tahap awal, khusus menyasar PNS jenjang pelaksana pada golongan ruang III/a keatas.

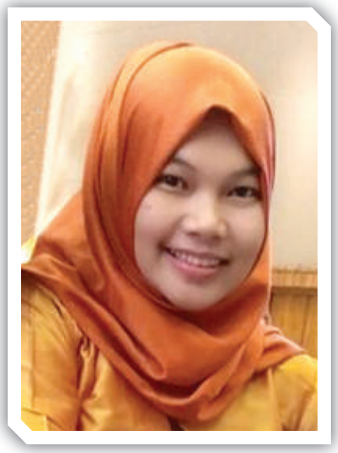
Program kerja talent mapping sudah berjalan di 2 perangkat daerah. Dinas Kehutanan Prov. Sulteng pada Februari 2020 dan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Prov. Sulteng pada Maret 2020. Sayang, adanya wabah Covid-19, kegiatan ini untuk sementara ditunda beberapa waktu. Tentunya,

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

disaat kondisi memungkinkan, aktifitas yang penting dan bermanfaat bagi organisasi ini akan dilanjutkan kembali.

KINERJA SAAT PANDEMI COVID-19

Sebagaimana taktik tiki taka dari klub sepakbola negeri matador "Barcelona" yang dipujanya, Pak Iit pangggilan akrab Kepala UPT, tetap allout menjalankan skema kerja UPT Penkom di saat pandemic Covid-19. Adanya wabah yang mematikan tersebut tidak membuat UPT berdiam diri apalagi vakum.

Padahal dengan adanya pembatasan aktifitas aparatur ditambah pemangkasan anggaran (refocusing ke penanganan Covid-19) cukup menjadi alasan untuk menurunkan tensi kinerja UPT.

Ini dibuktikan dengan tetap dilayaninya permintaan 2 Kabupaten untuk melaksanakan uji kompetensi dalam rangka pengisian JPT. Kab. Poso untuk pansel 5 JPT dan Kab. Donggala untuk pansel JPT Sekda. Tentunya pelaksanaannya dengan tetap mengindahkan protokol kesehatan yang ditetapkan. Bahkan untuk Kab. Poso, hambatan geografis dan aturan untuk tidak membuat pertemuan digantikan dengan video communication menggunakan teknologi informasi yang tersedia.

Pendek kata, disaat pandemi saja UPTbegitu bergairah dan aktif melayani. Maka dapat dipastikan di era new normal ini UPT bisa lebih berkinerja dan tampil sebagai ikon baru BKD di masa datang.

PERKUAT LINI SDM

Selain progress diatas, masih terdapat kemajuan lain dari UPT Penkom setahun terakhir. Prestasi ini cukup signifikan dan berdampak positif bagi eksistensi kelembagaan UPT sendiri. Yaitu penguatan struktur SDM dengan membentuk pejabat fungsional Assessor SDM Aparatur. Hal ini terwujud saat Gubernur Sulteng Longki Djanggola melantik pejabat fungsional tersebut bersama pejabat struktural lainnya pada akhir 2019 tepatnya pada 30 Desember 2019.

Berikut uraian singkat fenomena yang melingkupi terwujudnya pejabat fungsional Assessor SDM Aparatur di UPT Penkom :

Suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, apapun bentuk dan orientasinya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan keberhasilan berbagai aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan tersebut, ternyata bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, ataupun sarana dan prasarana yang dimiliki melainkan juga ditentukan oleh aspek sumber daya manusia. Bahkan boleh jadi, aspek SDM menyumbang kontribusi terbanyak dalam keberhasilan organisasi.

Faktor SDM ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi. Termasuk adanya fakta bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap organisasi harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif juga adaptif dengan kondisi internal dan eksternal termasuk regulasi.

Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap organisasi untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah -sebagai pelaku- segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi.

Sementara itu dalam pemerintahan, penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kesempurnaan aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kemampuan dan kesempurnaan PNS dapat terwujud dengan kepemilikan kompetensi dan peningkatan profesionalisme PNS. Sehingga mereka mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata.

UPT Penkom bersama BKD Prov. Sulteng juga tidak luput untuk memperhatikan hal penguatan SDM tersebut. Utamanya jabatan fungsional Assessor SDM Aparatur. Merujuk pada Permenpan RB No. 41/2012 tentang Jabatan Fungsional Assessor SDM Aparatur dan Angka Kreditnya dan Perka BKN No. 16/2012 tentang Ketentuan Pelaksanaan Permenpan RB No. 41/2012 tentang Jabatan Fungsional Assessor SDM Aparatur dan Angka Kreditnya, bahwa jabatan Fungsional Assessor SDM adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan penilaian kompetensi manajerial yang meliputi pelaksanaan penilaian, monitoring dan evaluasi pelaksanaan penilaian dan pemanfaatan hasil penilaian, serta pengembangan metode penilaian. Sementara dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) No. 24/2013 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur, Pejabat Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut Assessor adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan penilaian kompetensi manajerial.

Disisi lain, seiring dengan berkembangnya isu krusial yaitu gencarnya penggunaan metode penilaian dan pengujian atau assessment dalam melakukan penilaian kompetensi ASN, di lapangan mulai bermunculan berbagai lembaga penyelenggara penilaian kompetensi. Lembaga pemerintahan berlomba-lomba untuk membangun pusat penilaian kompetensi sendiri karena ada tuntutan pelaksanaan sistem merit dan

manajemen talenta sesuai dengan amanah UU ASN Nomor 5 Tahun 2014. Fungsi yang harus dimiliki lembaga penilaian kompetensi agar memiliki standar kualitas yang baik diantaranya ; merencanakan strategi penilaian kompetensi, menyelenggarakan operasional kompetensi, dan mengembangkan kualitas penerapan metode penilaian kompetensi. Standar kualitas tersebut tentunya sulit atau bahkan tidak akan tercapai apabila sebuah lembaga penilaian kompetensi tidak memiliki Pejabat Fungsional Assessor SDM Aparatur. Karena hanya Jabatan Fungsional Assessor SDM Aparatur yang tersertifikasi dan memenuhi syarat-syarat tertentu, dan telah mengikuti pelatihan assessor secara resmi pada lembaga pelatihan negara yang berkompeten, yang bisa melaksanakan tugas-tugas penilaian dan pengujian kompetensi aparatur dikalangan ASN.

Selain itu, dikutip dari website BKN (www.bkn.go.id), informasi tanggal 2 Desember 2019 bahwa BKN selaku instansi pembina penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) menargetkan penilaian kelayakan atau akreditasi bagi penyelenggara penilaian kompetensi pada instansi pemerintah. Hal itu disampaikan Kepala Pusat Penilaian Kompetensi (Puspenkom) ASN BKN, Purwanto. Penilaian tersebut merupakan implementasi dari Peraturan BKN No. 26/2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi. BKN yang menekankan bahwa mulai 2021, seluruh penilaian kompetensi ASN harus dilakukan oleh penyelenggara penilaian kompetensi yang sudah memenuhi nilai atau kategori kelayakan. Hal ini, sebagai upaya BKN untuk menjamin kualitas penyelenggaraan penilaian kompetensi bagi ASN. Masih dari informasi pada website BKN (www.bkn.go.id), sejalan dengan pernyataan Kepala Puspenkom ASN, Kepala Bidang Pengembangan Standar Penilaian Kompetensi BKN, Christina Nailiu menyampaikan bahwa penilaian kelayakan penyelenggara penilaian kompetensi akan dilihat dari 3 unsur. “Akan kami nilai dari 3 unsur, yaitu unsur organisasi atau kelembagaan, SDM, dan unsur metode pelaksanaan penilaian kompetensi nya”.

Berdasar regulasi dan misi BKN sebagai instansi pengelola manajemen ASN nasional diatas, nyatalah bahwa menjadi hal mendasar bagi sebuah unit kerja seperti UPT Penkom untuk memiliki PNS fungsional Assessor SDM Aparatur.

Assessor SDM Aparatur

Jabatan Assessor SDM Aparatur merupakan jabatan Fungsional ASN yang mempunyai peran strategis untuk menilai kompetensi pegawai ASN. Kompetensi ASN perlu ditingkatkan untuk menyelenggarakan pelayanan publik yang baik. Manajemen ASN berbasis merit sistem segera diimplementasikan sebagai komitmen pelaksanaan reformasi ASN untuk menghasilkan kesesuaian kompetensi pegawai ASN dan kualifikasi pada jabatan-jabatan ASN. Pada titik ini, peranan atau kehadiran UPT Penkom menjadi suatu hal yang diperlukan. Setidaknya menggali potensi dan memetakan kompetensi aparatur sebagai bahan pengembangan ASN berbasis system merit.

Jabatan fungsional Assessor SDM merupakan jabatan fungsional yang berkategori jenjang Jabatan Ahli yang terbagi dalam 4 tingkatan jenjang yaitu Ahli Pertama, Ahli Muda, Ahli Madya dan Ahli Utama. Klasifikasi kepangkatan/golongan dari masing-masing jenjang jabatan, untuk tingkat Ahli Pertama, berpangkat Penata Muda Tingkat I (Golru III/b). Untuk jenjang jabatan Ahli Muda berpangkat Penata (Golru III/c) dan Penata Tingkat I (Golru III/d). Untuk jenjang jabatan Ahli Madya berpangkat Pembina (Golru IV/a), Pembina Tingkat I (Golru IV/b) dan Pembina Utama Muda (Golru IV/c). Selanjutnya untuk jenjang jabatan Ahli Utama yaitu pegawai yang telah berpangkat Pembina Utama Madya (Golru IV/d) dan Pembina Utama (Golru IV/e).

Penetapan jenjang Assessor SDM Aparatur untuk pengangkatan dalam jabatan ditetapkan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki setelah ditetapkan oleh Pejabat Yang Berwenang menetapkan angka kredit. Angka kredit Jabatan Assessor SDM Aparatur berasal dari :(1) Unsur utama yang terdiri atas pendidikan, penilaian kompetensi dan potensi PNS, monitoring dan evaluasi pelaksanaan penilaian dan pemanfaatan hasil penilaian, pengembangan metode penilaian, dan pengembangan profesi;(2) Unsur penunjang yang merupakan kegiatan pendukung pelaksanaan tugas pokok terdiri atas kegiatan mengajar/melatih/fasilitator dibidang penilaian kompetensi manajerial, peran serta dalam seminar/lokakarya dibidang penilaian kompetensi manajerial, memberikan konsultasi/bimbingan dibidang penilaian kompetensi manajerial yang bersifat konsep, keanggotaan dalam Tim Penilai Jabatan Fungsional Assessor, memperoleh penghargaan/tanda jasa, menjadi keanggotaan dalam organisasi profesi Jabatan Fungsional Assessor, serta memperolehan gelar kesarjanaan lainnya.

Adapun syarat spesifikasi pendidikan untuk keseluruhan jenjang, ialah berijazah paling rendah Sarjana (S1) dibidang Ilmu Psikologi dan bidang ilmu lainnya yang berada pada rumpun bidang Ilmu Humaniora (Ilmu Bahasa, Pendidikan, Sejarah, Hukum, Filsafat, Antropologi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan ilmu-ilmu Sosial yang bersifat humanistik) yang

ditetapkan oleh Menteri PAN-RB dengan pertimbangan Kepala BKN. Persyaratan lainnya yaitu telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), telah lulus uji kompetensi sebagai Assessor, berusia paling tinggi 50 tahun bagi jenjang Ahli Utama serta memiliki nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 tahun terakhir.

PNS Fungsional Assessor SDM Aparatur

Akhir Tahun 2019 Gubernur Sulawesi Tengah Drs. H. Longki Djanggola, M.Si, pada Senin, 30 Desember 2019 bertempat di gedung Pogombo Kantor Gubernur Sulawesi Tengah melantik Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pejabat Fungsional dan Kepala Sekolah SMA/SMK di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Pada kesempatan tersebut Gubernur juga melantik 5 orang Pejabat Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur (Assessor SDM) yang ditempatkan pada UPT Penilaian Kompetensi Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Ke-5 orang Pejabat Fungsional Assessor SDM Aparatur yang dilantik saat itu terdiri dari 1 orang Assessor Ahli Muda berpangkat Penata Golru III/c yaitu bernama Desy Veronika Hasan, S.Sos, dan 4 orang Assessor Ahli Pertama. Keempatnya masing-masing : Muthmainna, S.Psi, Nurezqi, SE, Mohammad Rahmat, S.IP dan Ahmad Rozali, S.Kom.

Pelantikan Assessor SDM pada UPT Penkom merupakan langkah maju untuk semakin memperkokoh barisan SDM demi peningkatan kualitas pelaksanaan tugas-tugas yang diembannya, Terutama berkaitan dengan pelaksanaan assessment kompetensi manajerial dan teknis aparatur. Hadirnya Pejabat Fungsional Assessor SDM Aparatur dapat memperkuat pembangunan SDM di lingkup Provinsi Sulawesi Tengah. Fungsi penilaian kompetensi kini telah berada ditangan orang-orang yang tepat dan berkompeten karena berasal dari PNS yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan untuk menjadi assessor. Seperti telah mengikuti pelatihan assessor dan memiliki keahlian teknis untuk melakukan penilaian kompetensi. Lebih jauh lagi, dengan status sebagai fungsional Assessor SDM maka terkesan lebih mandiri dan independen untuk memberikan rekomendasi bagi pengembangan ASN.

Demikian halnya untuk memenuhi target kelulusan dalam penilaian kelayakan atau akreditasi penyelenggara penilaian kompetensi instansi pemerintah yang akan dilakukan oleh Pusat Penilaian Kompetensi (Puspenkom) ASN BKN pada 2021 maka UPT Penkom Pegawai BKD Prov. Sulteng bisa bernapas lega karena telah memiliki pejabat fungsional Assessor SDM Aparatur.

Walhasil, uraian diatas menunjukkan bahwa manajemen UPT termasuk BKD Prov. Sulteng memasuki tahapan baru dalam mengelola UPT. Dengan telah adanya PNS fungsional Assessor SDM Aparatur, sebagai jabatan fungsional yang menangani penilaian dan pengujian aparatur, UPT Penkom BKD Sulteng semakin lengkap dan berkompeten untuk mendukung manajamen pengelolaan dan pengembangan ASN di Sulawesi Tengah. Sekaligus memunculkan tantangan baru untuk lebih memaksimalkan peran dan terus memberi motivasi sekaligus pengembangan kompetensi bagi para assessor tersebut.

Bidang Mutasi :

Penggunaan Sistem CAT Dalam Ujian Penyesuaian Ijazah (PI) dan Menuntaskan Klim Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi PNS Tewas

BIDANG Mutasi adalah bidang di BKD Prov. Sulteng yang membawahi Sub Bidang Kepangkatan, Sub Bidang Pindah Wilayah Kerja dan Sub Bidang Pensiun. Secara umum layanan manajemen ASN yang diberikan Bidang Mutasi antara lain proses kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, ujian penyesuaian ijazah, proses pindah wilayah kerja PNS baik internal maupun eksternal, proses pensiun dan kegiatan lainnya yang terkait.

Selama 2019 - 2020 kegiatan Bidang Mutasi tetap berjalan baik dan lancar, walau pada awal 2020, 2 Subbidang mengalami pergantian pejabat Kasubid. Dua jabatan jenjang Pengawas (Es. IV) yang mengalami pergantian adalah Kasubid Kepangkatan dan Kasubid Pindah Wilayah Kerja.

Kasubid Kepangkatan kini dijabat oleh Fitriyana, S.STP, M.Si. Pejabat sebelumnya, Regy Haryanto, S.Sos kini menjabat Kasubag Kepegawaian & Umum pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik (KIPS) Prov. Sulteng. Kemudian Kasubid Pindah Wilayah Kerja, yang sebelumnya dijabat Jafar Tabi, kini dikendalikan oleh Abd. Rafin, SE. Jafar Tabi memang sejak 1 Januari 2020 telah memasuki usia pensiun.

Terdapat dua kegiatan layanan yang cukup menonjol dilaksanakan oleh Bidang Mutasi beberapa waktu terakhir ini. Keduanya memberikan manfaat besar bagi pihak yang terkait. Yaitu pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijasah (Ujian PI) dan penuntasan proses klaim Jaminan Kecelakaan Kerja atas PNS yang dinyatakan tewas atau wafat saat menjalankan tugas.

Ujian PI pada 2019 tersebut, sangat terasa dampak positifnya dikalangan para Guru SMA/SMK Prov. Sulteng yang diangkat sebagai pegawai melalui jalur honorer kategori 1 atau 2. Karena banyak diantara mereka saat diangkat masih menggunakan Ijazah SMA/Diploma dan seiring waktu mereka juga sudah memiliki Ijasah Sarjana. Adanya PI ini, dapat dilihat sebagai upaya pemenuhan terhadap regulasi terkait Guru yang mengamanatkan jabatan fungsional ini harus diemban oleh PNS yang berpendidikan minimal Sarjana.

Penyelesaian proses klaim JKK kepada PNS yang tewas jelas sangat bermanfaat bagi para ahli waris yang ditinggalkan oleh almarhum bersang-

kutan. Status tewas memungkinkan mereka para ahli waris mendapat santunan yang lebih besar dari yang biasa diterima oleh pegawai atau pensiunan yang wafat normal.

Berikut secara ringkas dipaparkan pelaksanaan PI dan sekelumit gambaran dari JKK yang dikelola oleh PT. Taspen.

Ujian Penyesuaian Ijazah

Bekerja sama dengan UPT BKN Palu, yang kini berkantor di salah satu bangunan milik Pemkab Donggala di Jl. Bantilan Palu, BKD Prov. Sulteng melaksanakan kegiatan Ujian Penyesuaian Ijazah Tahun 2019. Kerjasama dilakukan, selain karena Ujian PI, secara formal dan untuk menjaga indepedensi, diawasi dan difasilitasi oleh BKN juga karena ujian kali ini tetap menggunakan system CAT (computer assited test) seperti tahun 2018 lalu.

Pada tahun sebelumnya, penggunaan sistem CAT hanya diberlakukan untuk penyesuaian ke jenjang Diploma dan Sarjana sedang jenjang SMA masih menggunakan lembaran soal manual (kertas). Untuk tahun 2019 penggunaan CAT diberlakukan kepada semua jenjang tanpa kecuali yang bertujuan untuk mendorong terciptanya PNS yang berkompetensi dan berintegritas sebagai abdi masyarakat.

CAT merupakan metode tes yang sejak 2013 digunakan dalam seleksi CPNS. Dalam seleksi CPNS menggunakan system CAT, nilai dapat dimonitor langsung oleh masyarakat umum saat peserta mengerjakan soal atau usai tes. Dengan hadirnya CAT sejak tahun 2013, negara diharapkan bisa mendapat sumber daya manusia yang profesional. CAT adalah suatu metode seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar yang digunakan dalam seleksi CPNS. Tujuannya untuk memperoleh ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, dan etika profesi dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan.

Dilansir dari situs resmi BKN, sistem CAT mempunyai banyak keunggulan. Pertama yaitu Cepat, CAT BKN menjamin hasil yang diperoleh peserta ujian dapat diketahui secara langsung tanpa perlu menunggu lama. Nilai hasil ujian akan langsung keluar setelah selesai mengikuti ujian. Kedua adalah Akuntabel. Hasil ujian dengan CAT BKN dapat dipertanggungjawabkan. Aksi peserta pada setiap soal termonitor dalam sistem yang memudahkan proses audit jika terjadi hal tak terduga selama ujian berlangsung. Yang ketiga yaitu Transparan, artinya bahwa proses ujian dengan CAT BKN dapat dipantau oleh semua pihak. Pergerakan nilai dari awal pengerjaan sampai dengan selesai dapat diikuti dan jawaban peserta dapat dilacak.

Jumlah peserta Ujian PI Prov. Sulteng 2019 sebanyak 334 pegawai. Terdiri atas 171 PNS Pria dan 163 PNS Wanita. Peserta ujian PI menggunakan CAT kali ini, sebagian diantaranya adalah PNS yang melaksanakan tugas sebagai pengajar di SMA/SMK tapi belum diangkat dalam jabatan Guru karena masih bergolongan II. Juga para PNS yang berasal dari proses peralihan sebagian urusan Kab/Kota ke Provinsi (UU. 23/2014 Ttg Pemda). Selain tentunya PNS eksisting lingkup Prov. Sulteng.

Disamping ujian menggunakan sistem CAT, para peserta juga wajib mengikuti sesi wawancara di Kantor BKD Sulteng. Pewawancara adalah para pejabat struktural lingkup BKD Prov. Sulteng. Semoga dari Ujian PI tersebut mampu menghasilkan PNS yang bisa mendukung percepatan terwujudnya Sulteng Maju Mandiri dan Berdaya Saing di 2021.

Proses Santunan JKK

Selain menuntaskan pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijazah menggunakan system CAT, bidang Mutasi BKD Prov. Sulteng melalui Sub Bidang Pensiun juga telah menuntaskan satu klim pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja bagi ahli waris Alm. Mohamat Imanuddin, SH., M.Si. ASN tersebut berdinas pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Prov. Sulteng dan dinyatakan tewas karena wafat dalam tugas. Almarhum memang meninggal saat menjalankan tugas perjalanan dinas ke Jakarta.

Bertempat di Ruang Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, Hafida dan Zikri

dua orang Ahli Waris dari Alm. Mohamat Imanuddin, SH., M.Si menerima Klim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang diserahkan langsung oleh Kepala PT.Taspen (persero) cabang Palu Imam Syariat. Prosesi penyerahan klim JKK yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Prov. Sulteng tersebut dihadiri langsung oleh Kepala Dinas Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Prov. Sulteng Drs. Arnold Firdaus, MTP. Turut hadir pula dalam prosesi tersebut perwakilan Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulteng sebagai pengelola Pensiun PNS dan perwakilan dari Bank Mandiri Taspen sebagai Bank penyimpan dana manfaat dari klim Jaminan Kecelakaan Kerja Alm. Mohamat Imanuddin, SH., M.Si.

Adapun dana manfaat yang diterima oleh Ahli Waris Hafida dan Zikri yang merupakan putri dan putra dari Alm. Mohamat Imanuddin yaitu berupa Tabungan Hari Tua, Asuransi Kematian, Uang Duka Tewas, Santunan Kematian, Bantuan Pemakaman, dan beasiswa anak kepada 2 orang anak. Dana Jaminan Kecelakaan Kerja yang diberikan kepada ahli waris tersebut sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara.

PP Nomor 70 Tahun 2015 menjelaskan bahwa Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah perlindungan atas risiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berupa perawatan, santunan, dan tunjangan cacat. Sementara dalam PP Nomor 66 Tahun 2017 dijelaskan lebih jauh bahwa Undang-Undang Nomor 5 Tahun 20l4 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan Pemerintah untuk memberikan perlindungan berupa JKK dan JKM bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Perlindungan tersebut bertujuan memberikan jaminan terhadap risiko yang mungkin terjadi dialami oleh Peserta dalam menjalankan tugas dan fungsinya menyelenggarakan pemerintahan umum dan pelayanan publik. Kecelakaan Kerja sendiri dalam PP Nomor 70 Tahun 2015 Pasal 8 didefinisikan sebagai kecelakaan yang terjadi :

a. dalam menjalankan tugas kewajiban;
b. dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kecelakaan itu disamakan dengan kecelakaan yang terjadi dalam menjalankan tugas kewajibannya;
c. karena perbuatan anasir yang tidak bertanggung jawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu dalam melaksanakan tugas;
d. dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya; dan/atau yang menyebabkan Penyakit Akibat Kerja.

Lebih jauh mengenai kepesertaan, kewajiban, hingga manfaat dari program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), bahwa kepesertaan program JKK seperti yang termaktub dalam Pasal 4 PP Nomor 70 Tahun 2015 adalah ASN dalam hal ini Pegawai ASN yang menerima Gaji yang dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kecuali Pegawai ASN di lingkungan Kementerian Pertahanan dan Pegawai ASN di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, dalam hal ini yaitu CPNS, PNS, dan PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja). Kepesertaan dimulai sejak tanggal pengangkatan dan Gajinya dibayarkan dan berakhir jika diberhentikan sebagai PNS atau diputus hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK (Pasal 5 dan 6 PP Nomor 70 Tahun 2015). Sementara kewajiban dari peserta program JKK dikutip dari laman PT. Taspen Persero (e-klim.taspen.com) yaitu peserta wajib melaporkan data diri dan keluarga beserta perubahannya kepada PT. Taspen Persero yang diketahui oleh Kepala Instansi/Unit Kerja.

Manfaat dari JKK meliputi Perawatan, Santunan, dan tunjangan cacat (Pasal 9 huruf a PP Nomor 70 Tahun 2015). Perawatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a PP Nomor 70 Tahun 2015, dalam pasal setelahnya yaitu

Pasal 10 PP Nomor 70 Tahun 2015, diberikan sesuai kebutuhan medis yang meliputi :

a. pemeriksaan dasar dan penunjang;
b. perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
c. rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta yang setara;
d. perawatan intensif;
e. penunjang diagnostik;
f. pengobatan;
g. pelayanan khusus;
h. alat kesehatan dan implant;
i. jasa dokter/medis;
j. operasi;
k. transfusi darah; dan/atau
l. rehabilitasi medik.

Yang menarik, hak manfaat di atas tetap berlaku apabila peserta yang didiagnosis menderita Penyakit Akibat Kerja berdasarkan surat keterangan dokter berhak atas manfaat JKK meskipun telah diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun atau diputus hubungan perjanjian kerja dengan hormat sebagai PPPK. Hak atas manfaat JKK diberikan apabila penyakit akibat Kerja timbul dalam jangka waktu paling lama 5 (lima tahun) terhitung sejak tanggal diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun atau diputus hubungan perjanjian kerja dengan hormat sebagai PPPK. Hal tersebut termaktub dalam pasal 12 PP Nomor 70 Tahun 2015.

Selain perawatan, manfaat yang diterima peserta JKK yaitu santunan. Santunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 PP Nomor 70 Tahun 2015, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 13 yaitu meliputi:

a. penggantian biaya pengangkutan Peserta yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan/atau ke rumah Peserta, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
b. santunan sementara akibat kecelakaan kerja;
c. santunan cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi, dan cacat total tetap;
d. penggantian biaya rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan/atau alat ganti (prothese) bagi Peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja;
e. penggantian biaya gigi tiruan;
f. santunan kematian kerja;
g. uang duka tewas;
h. biaya pemakaman; dan/atau
i. bantuan beasiswa.

Santunan kematian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf f diberikan kepada ahli waris dari peserta yang tewas. Pemberian santunan kematian kerja dan uang duka tewas kepada ahli waris sesuai ketentuan pada Pasal 19 ayat 1 diberikan dengan ketentuan:

a. Peserta yang tewas dan meninggalkan istri yang sah atau suami yang sah, ahli waris yang menerima adalah istri yang sah atau suami yang sah dari Peserta;
b. Peserta yang tewas dan tidak meninggalkan istri yang sah atau suami yang sah, ahli waris yang menerima adalah Anak; atau
c. Peserta yang tewas dan tidak meninggalkan istri yang sah, suami yang sah atau Anak, ahli waris yang menerima adalah Orang Tua.

Selain santunan kematian kerja, santunan lainnya yaitu santunan biaya pemakaman, tunjangan cacat, dan beasiswa bagi ahli waris yang merupakan anak dari peserta yang tewas dalam kecelakaan kerja yang detailnya termaktub dalam PP Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara dan PP Nomor 66 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun untuk santunan biaya pemakaman yang termaktub dalam Pasal 19 Ayat 2 adalah sama dengan pada Pasal 19 ayat 1 ditambah 1 ketentuan lagi pada huruf (d) yaitu “Peserta yang tewas tidak meninggalkan istri yang sah, suami yang sah, Anak, atau Orang Tua, ahli waris yang menerima adalah ahli waris lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

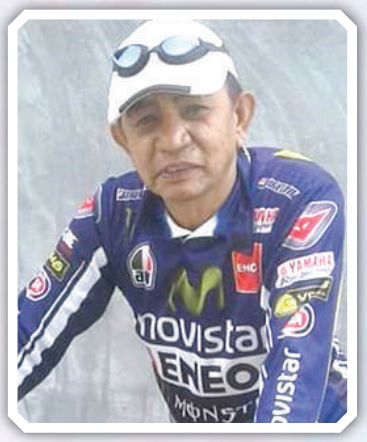
Demikian sekilas kegiatan Bidang Mutasi. Semoga layanan tersebut memberikan kepuasan bagi para obyek layanan dan menjadi amalan kebaikan sebagai bekal diakhirat kelak.

Foto Pejabat

Kepala Bidang Mutasi

Saprudin, S.Sos.

Fitriyana, S.STP, M.Si.
(Kasubid Kepangkatan)



Abd. Rafin, SE.
(Kasubid Pindah Wilayah Kerja)

Harmini, S.Sos
(Kasubid Pensiun)

Penyederhanaan Birokrasi Jabatan Administrasi

(PNS tidak perlu terlalu khawatir)

SETIAP tahun, ada saja hal yang populer dan ramai didiskusikan oleh publik terkait dengan kepegawaian. Kalaupun tidak sepenuhnya, sepanjang bersentuhan atau ada aroma berbau aparatur, pasti akan seru. Media, dalam berbagai lini, pasti menjadikannya sebagai kepala berita untuk menarik perhatian. Seperti tahun lalu, ada dua hal viral di masyarakat. Penerimaan CPNS dan penegakkan hukum disiplin PNS berupa pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) kepada PNS yang terlibat tindak pidana korupsi (tipikor).

Beruntung ada buletin kepegawaian yang diterbitkan oleh BKD Prov. Sulteng secara regular tiap tahun. Dengannya, maka penjelasan atau informasi terkait bisa disebarluaskan secara tulisan. Walau sudah menjadi tugas dan rutinitas, tapi kewalahan juga jika menyampaikan atau memberi penjelasan secara lisan untuk hal yang sama secara berulang. Tahun lalu, kedua hal tersebut sudah diketengahkan dengan bobot diberikan lebih banyak kepada info tentang PTDH bagi PNS tipikor di Prov. Sulteng. Saat itu, memang message yang ingin disampaikan adalah, ASN jauhi dan jangan terlibat korupsi.

Tahun ini, perhatian para pemerhati manajemen aparatur nasional termasuk media, sempat terfokus pada rencana pemerintah melakukan penyederhanaan birokrasi khususnya pada level Jabatan Administrasi. Disebut sempat, karena memang isu ini akhirnya kalah dengan kondisi darurat kesehatan nasional Indonesia akibat mewabahnya virus yang disebut Covid-19 pada tahun ini juga. Wabah Covid-19 memang begitu berbahaya bahkan mematikan. PNS juga ada yang menjadi korban. Saat artikel ini disusun, 1 PNS Prov. Sulteng syahid akibat wabah yang awalnya dari Negeri Tirai Bambu, China tersebut.

Sebenarnya bukan hanya rencana penyederhanaan birokrasi yang ramai dibicarakan atau mendapat perhatian publik peminat urusan kepegawaian. Pada tahun ini ada pelaksanaan seleksi CPNS formasi 2019. Juga telah terbit PP No. 30/2019 tentang Penilaian Kinerja PNS yang sangat revolusioner (bawahan bisa menilai atasan). Kemudian munculnya beberapa aturan terkait dengan Pegawai Pemerintah

Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang memberi angin segar bagi mereka yang telah lulus seleksi PPPK Tahun 2018 lalu. Serta adanya rencana untuk merevisi UU. No. 5/2014 tentang ASN oleh DPR RI, yang dikatakan sebagai bentuk keberpihakan wakil rakyat kepada para tenaga honorer.

Walau sudah kalah pamor dengan Covid-19, tapi jika dibandingkan dengan isu lain yang juga berbau manajemen aparatur nasional, rencana penyederhanaan birokrasi oleh pemerintah tetaplah agenda yang terunggul untuk dibicarakan. Mengingat ini sudah menjadi bagian dari misi yang akan dijalankan oleh pemerintah pusat. Dan pihak yang terpapar langsung adalah para PNS, aparatur yang memangku jabatan administrasi. Untuk itu, pada kesempatan singkat ini, coba dikemukakan seperti apa rencana tersebut dan bagaimana kelanjutan penanganannya di lingkup pemerintah Prov. Sulteng.

PENYEDERHANAAN BIROKRASI PADA JABATAN ADMINISTRASI

Saat dilantik kedua kali sebagai Presiden RI untuk Periode 2019 – 2024, Presiden Joko Widodo menggulirkan wacana penyederhanaan birokrasi. Itu disampaikannya dalam pidato awalnya dihadapan para anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) RI, pada 20 Oktober 2019. Di periode kedua kepemimpinannya bersama Wakil Presiden KH. Ma`ruf Amin, beliau menginginkan prosedur dan birokrasi yang panjang agar dipangkas. Penyederhanaan birokrasi ini bahkan ditegaskannya menjadi poin keempat dari 5 hal yang akan dikerjakannya di periode ini.

Berikut petikan pidatonya "… *Yang keempat, penyederhanaan birokrasi harus terus kita lakukan besar-besaran. Investasi untuk penciptaan lapangan kerja harus diprioritaskan. Prosedur yang panjang harus dipotong. Birokrasi yang panjang harus kita pangkas. Eselonisasi harus disederhanakan. Eselon I, eselon II, eselon III, eselon IV, apa enggak kebanyakan ? Saya akan minta untuk disederhanakan menjadi 2 level saja, diganti dengan jabatan fungsional yang menghargai keahlian, menghargai kompetensi….*"

Wacana tersebut memantik diskusi di masyarakat. Dengan beragam perspektif. Disambut positif, dianggap sebagai bagian dari upaya mengejar ketertinggalan Indonesia dalam hal investasi dan pembangunan nasional. Sampai dengan respon miring, munculnya kekhawatiran akan menimbulkan keresahan dan demotivasi dikalangan aparatur. Termasuk juga memunculkan perhatian terhadap diksi bernama Jabatan Fungsional. Dan sudut pandang lain sebagainya.

Merespon hal yang dicanangkan oleh Presidennya, para menteri terkait bergerak cepat merumuskan kebijakan dan metode agar rencana penyederhanaan birokrasi dapat berjalan dan diterapkan oleh semua instansi. Tidak hanya instansi pusat tetapi juga instansi di daerah, Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) sebagai kementerian yang kebagian tugas merumuskan kebijakan manajemen kepegawaian nasional, tak sampai sebulan sejak pidato presiden menerbitkan dua surat edaran dan satu permenpan :

1. Permenpan No. 28 Tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional.
2. SE Menpan RB Nomor 390 Tahun 2019 Tanggal 13 November 2019 Tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi (Provinsi);
3. SE Menpan RB Nomor 391 Tahun 2019 Tanggal 13 November 2019 Tentang Lang-

kah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi (Kab/Kota).

Selanjutnya, Kementerian Dalam Negeri. Sebagai Kementerian yang membina pemerintah daerah, Provinsi dan Kab/Kota, tentu berkewajiban untuk memberi panduan yang lebih detil tapi praktis kepada instansi daerah agar penyederhanaan birokrasi bisa berjalan secara baik dan tertib tanpa gejolak. Tentu dengan tetap merujuk pada SE Kemenpan diatas.

1. Surat Mendagri Nomor 130/13988/SJ Tanggal 13 Desember 2019 hal Penyederhanaan Birokrasi pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota;
2. Surat Mendagri Nomor 130/13988/SJ Tanggal 13 Desember 2019 hal Penyederhanaan Birokrasi pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi;
3. Surat Mendagri Nomor 130/14106/SJ Tanggal 18 Desember 2019 hal Tindak Lanjut Penyederhanaan Birokrasi Pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Walhasil, penyederhanaan birokrasi, yang oleh Presiden disasar tinggal menyisakan eselon I & II sedang eselon III & IV dialihkan ke jabatan fungsional, mulai bergulir. Surat Mendagri yang terakhir bahkan tegas meminta proses transformasi tersebut dilakukan sampai 31 Desember 2020. Kemenpan & RB sendiri, awal tahun ini, tidak hanya merumuskan kebijakan penyederhanaan birokrasi, tapi langsung action menerapkannya. Saat ini di Kemenpan & RB, pejabat administrator (Es. III) hanya 1 dan pejabat pengawas (Es. IV) tersisa 2. Kedua jabatan administrasi ini hanya ada di Sekretariat Kementerian. Sementara pejabat administrasi sebelumnya di kedeputian (teknis) beralih menjadi pejabat fungsional dengan tugas tambahan sebagai koordinator atau subkoordinator.

Demikianlah, misi yang telah ditetapkan oleh Pak Joko Widodo berupa penyederhanaan birokrasi telah ditanggapi oleh pembantunya (menteri) dengan menyiapkan pedoman dan panduan bagi instansi lainnya agar rencana ini bisa berjalan dan diterapkan secara menyeluruh.

PENYEDERHANAAN BIROKRASI JABATAN ADMINISTRASI DI PROV. SULTENG

Perangkat daerah pengelola isu penyederhanaan birokrasi lingkup Prov. Sulteng adalah Biro Organisasi Setda Prov. Sulteng. Merekalah, berdasar tupoksi yang ada, pihak utama yang berwenang untuk menyiapkan bahan rumusan kebijakan kepada pimpinan ketika hal ini akan diterapkan. Sementara Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai pengelola dan pelaksana teknis layanan manajemen kepegawaian akan terlibat saat kebijakan ini akan diimplementasikan. Yaitu, ketika akan dilakukan pengisian atas jabatan yang tersisa dan saat mengalihkan para pejabat administrasi yang terimbas ke jabatan fungsional.

Telah ada respon dan upaya yang dilaksanakan Biro Organisasi terkait rencana ini. Seperti pembentukan tim penggodokan lintas sektor yang akan melakukan kajian dan telaahan menyusun bahan terkait rencana penyederhanaan birokrasi di lingkup Prov. Sulteng. Tim tersebut dibantu pihak akademisi perguruan tinggi di Sulteng agar prosesnya bisa obyektif dan sesuai kaidah yang dapat dipertanggungjawabkan.

Sudah diuraikan diatas, pemerintah pusat, dalam hal ini Kemenpan & RB sebagai perumus kebijakan pengelolaan aparatur nasional dan Kemendagri sebagai koordinator dan pembina instansi daerah memang telah menurunkan beberapa panduan proses penyederhanaan birokrasi bagi daerah. Panduan itu, antara lain mengarahkan fokus penyederhanaan dilakukan terhadap birokrasi pemerintahan yang terkait dengan perizinan, investasi dan pelayanan publik. Dan waktu yang diberikan kepada daerah untuk melaksanakannya paling lambat Desember 2020. (SE Mendagri No. 3, diatas)

Perspektif kepegawaian sudah jelas, ikhtiar berupa penyederhanaan birokrasi demi menaikkan investasi yang memperluas lapangan kerja, akan berimbas kepada pegawai. Dengannya akan ada jalur, jenjang atau pos jabatan tertentu yang mengalami penyesuaian. Baik dengan menghilangkannya maupun mengalihkannya ke jabatan atau model penugasan lainnya (dalam desainnya akan dialihkan ke jabatan fungsional). Dengan demikian pihak yang mengalaminya secara langsung adalah pegawai.

Karenanya perlu kehati-hatian dalam menyusun kebijakan apalagi menerapkan rencana penye-

derhanaan birokrasi ini. Sebab berpotensi kuat memunculkan resistensi dari aparatur. Pimpinan tentu sangat memahami kondisi terkait hal tersebut. Limit waktu yang ada (sampai Desember 2020) memberi cukup banyak kesempatan bagi pemangku kewenangan untuk secara teliti dan akurat menyusun rencana penyederhanaan tersebut.

Sejauh mana progress dari kajian atau telaahan oleh tim terkait desain penyederhanaan birokrasi lingkup Prov. Sulteng tentu pihak berwenang yang pantas untuk mengemukakannya. Namun ada keyakinan kuat bahwa imbasan dari penyederhanaan birokrasi, sekiranya jadi dijalankan, tidak akan berakibat terlalu serius bagi aparatur. Dengan asumsi, protokol yang diedarkan oleh Kemendagri diikuti.

ANTISIPATIF BKD PROV. SULTENG

Di sisi lain, saat pengkajian penerapan penyederhanaan birokrasi lingkup Prov. Sulteng sedang berjalan, BKD Prov. Sulteng mencoba untuk bertindak antisipatif. Dengan menyediakan varian jabatan fungsional yang lebih banyak di Prov. Sulteng. Per Desember 2019, terdapat 46 jabatan fungsional terbentuk di Prov. Sulteng. Awal 2020 bertambah 2 jabatan fungsional baru, JF Polisi Pamong Praja (Pol PP) dan JF Assessor SDM Aparatur. Sehingga telah tersedia 48 JF yang bisa dimasuki oleh PNS Prov. Sulteng sekiranya berminat beralih ke JF. Baik secara mandiri ataupun dampak dari debirokratisasi sekiranya dijalankan.

Diupayakan pada masa akan datang, tentunya setelah pandemi global Covid-19 berlalu, terbentuk lagi JF lainnya. Secara nasional telah ditetapkan 195 jabatan fungsional yang bisa dimasuki PNS. Berarti masih banyak JF yang berpeluang dibentuk di Prov. Sulteng. Tentunya JF yang beruang lingkup daerah.

TIDAK PERLU TERLALU KHAWATIR

Mengacu pada etiket proses tindak lanjut penyederhanaan birokrasi pada jabatan administrasi di lingkungan pemerintah daerah yang terakhir dikeluarkan Kemendagri, maka bolehlah bernapas lega tanpa perlu kekhawatiran berlebih. Panduan tersebut menekankan antara lain :

a. Penyederhanaan birokrasi pemerintah daerah, hanya pada unit kerja yang menangani Perizinan, Investasi dan Pelayanan Publik. Memang akan ada ada pro kontra. Apalagi sektor ketiga, pelayanan publik. Sebab pemerintah sejatinya adalah pelayan publik, apalagi Pemda. Tapi ini setidaknya telah mempersempit area penyederhanaan. Poin-poin lainnya dalam edaran itu juga telah secara rigid memilah arah debirokratisasi.
b. Ditegaskan untuk menjamin tetap terciptanya situasi sosial politik yang kondusif dan tidak terjadi gejolak. Penciptaannya adalah dengan tidak mengurangi penghasilan (income) para pejabat administrasi ketika bertransformasi ke jabatan fungsional. Dengan demikian akan ada regulasi lanjutan yang mengatur terkait penghasilan atau tunjangan baru bagi pejabat fungsional. Saat ini saja sudah ada jabatan fungsional yang tunjangannya lebih besar dar jabatan struktural. Seperti analis kepegawaian ahli muda yang bisa disetarakan sebagai eselon IV, tunjangan jabatannya lebih besar dari tunjangan jabatan struktural eselon IV sekarang.
c. Masih berhubungan dengan b diatas, diyakini akan ada keberpihakan yang maksimal kepada jabatan fungsional. Sebagaimana kewenangan berikut fasilitas yang dimiliki oleh pejabat administrasi saat ini.

Garansi untuk tidak perlu khawatir berlebihan juga berdasar pengalaman pengelolaan kepegawaian selama ini. Pendekatan kepegawaian adalah memberi layanan dan peluang yang sebesar-besarnya bagi pengembangan karier aparatur. Karena dengan begitu motivasi dan semangat kerja tercipta. Dan berakibat positif bagi percepatan pencapaian tujuan organisasi. Iklim yang kondusif bagi aparatur itulah yang menjadi titik fokus kepegawaian. Beralas itu, tetap akan ada jalan keluar ketika ada pihak yang mungkin belum nyaman dengan rencana penyederhanaan birokrasi.

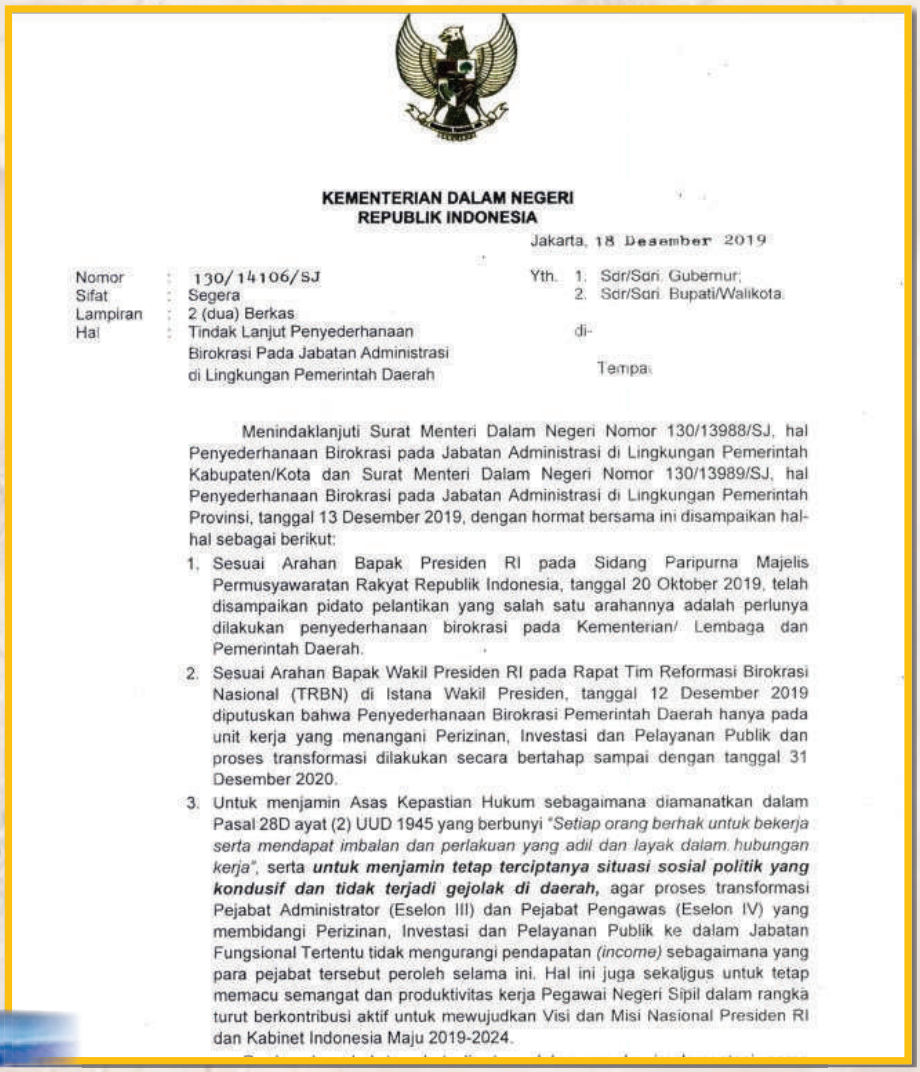
Gaya kepemimpinan Pejabat Pembina Kepegawaian Prov. Sulteng, dalam hal ini Gubernur Sulteng, Longky Djanggola, juga memberi jaminan tidak akan ada pihak yang dirugikan ketika penyederhanaan birokrasi pada

jabatan administrasi benar-benar dijalankan. Jam terbang tinggi sebagai kepala daerah atau saat malang melintang menduduki berbagai jabatan birokrasi ketika aktif sebagai PNS ditambah begitu tenangnya beliau mengendalikan politik daerah memperkuat kemampuannya mengakomodasi berbagai kepentingan. Termasuk kepentingan aparatur, yang notabene adalah pendukung dan pelaksana dari kerja-kerja pemerintahan yang dikepalainya.

Ada buktinya. Saat masih menangani Bidang Pengembangan dan Pembinaan Pegawai sebagai Kepala Bidang, terbit PP No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Aturan ini mengharuskan Pemda mereset organisasi perangkat daerah (Dinas dan Badan) dilingkungannya. Eksesnya, antara lain, terjadi penggabungan perangkat daerah dan penurunan eselonisasi jenjang jabatan tertentu (seperti Kepala UPT, dari eselon III.a menjadi III.b). Dampak lanjutannya adalah menciutnya jumlah kotak jabatan dan resiko adanya PNS yang kehilangan jabatan sangat nyata terlihat.

Saat menggodok rencana penerapannya, secara intens dilakukan diskusi dengan Pejabat Pembina Kepegawaian, Gubernur Longki Djanggola. Dan hal yang selalu diwanti-wantinya saat itu adalah jangan sampai PNS dirugikan. Tidak boleh ada yang kehilangan jabatan, tempatkan kembali mereka pada jabatan struktural, sekalipun sedikit melenceng dari disiplin ilmu dan pengalaman kerja bersangkutan. Dan Alhamdulillah, penerapan PP No. 18 Tahun 2016 di Prov. Sulteng (pelantikan Januari 2017) berjalan dengan baik tanpa gejolak.

So, saat kondisi darurat kesehatan akibat wabah Covid-19 ini berlalu dan diskusi terkait penyederhanaan birokrasi kembali mengemuka dan akan diterapkan, yakin saja, aparatur tidak akan dirugikan. Jadi, tidak perlu terlalu khawatir. Semoga bermanfaat.



KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA

Jakarta, 18 Desember 2019

Nomor : 130/14106/SJ
Sifat : Segera
Lampiran : 2 (dua) Berkas
Hal : Tindak Lanjut Penyederhanaan Birokrasi Pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah

Yth. 1. Sdr/Sdri. Gubernur;
2. Sdr/Sdri. Bupati/Walikota

di-

Tempat

Menindaklanjuti Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 130/13988/SJ, hal Penyederhanaan Birokrasi pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota dan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 130/13989/SJ, hal Penyederhanaan Birokrasi pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi, tanggal 13 Desember 2019, dengan hormat bersama ini disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Sesuai Arahan Bapak Presiden RI pada Sidang Paripurna Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, tanggal 20 Oktober 2019, telah disampaikan pidato pelantikan yang salah satu arahannya adalah perlunya dilakukan penyederhanaan birokrasi pada Kementerian/ Lembaga dan Pemerintah Daerah.
2. Sesuai Arahan Bapak Wakil Presiden RI pada Rapat Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN) di Istana Wakil Presiden, tanggal 12 Desember 2019 diputuskan bahwa Penyederhanaan Birokrasi Pemerintah Daerah hanya pada unit kerja yang menangani Perizinan, Investasi dan Pelayanan Publik dan proses transformasi dilakukan secara bertahap sampai dengan tanggal 31 Desember 2020.
3. Untuk menjamin Asas Kepastian Hukum sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi *"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"*, serta ***untuk menjamin tetap terciptanya situasi sosial politik yang kondusif dan tidak terjadi gejolak di daerah,*** agar proses transformasi Pejabat Administrator (Eselon III) dan Pejabat Pengawas (Eselon IV) yang membidangi Perizinan, Investasi dan Pelayanan Publik ke dalam Jabatan Fungsional Tertentu tidak mengurangi pendapatan *(income)* sebagaimana yang para pejabat tersebut peroleh selama ini. Hal ini juga sekaligus untuk tetap memacu semangat dan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil dalam rangka turut berkontribusi aktif untuk mewujudkan Visi dan Misi Nasional Presiden RI dan Kabinet Indonesia Maju 2019-2024.

CPNS HASIL PENGADAAN ASN FORMASI 2018

(TMT 2019)

KEGIATAN Pengadaan ASN melalui seleksi CPNS formasi Tahun 2018 lingkup Prov. Sulteng mencapai puncaknya pada September 2019. Tepatnya pada Selasa, 17 September 2019, telah diserahkan SK CPNS kepada mereka yang dinyatakan dan ditetapkan lulus seleksi. Penyerahan SK CPNS secara simbolis dilakukan langsung oleh Gubernur Sulawesi Tengah Drs. H. Longki Djanggola, M.Si. Bertempat di lapangan Upacara Kantor Gubernur Sulawesi Tengah, dirangkaikan dengan upacara rutin bulanan.

Proses pengadaan atau seleksi CPNS formasi 2018 ini terbilang panjang. Dijadwalkan pada 2018, tapi baru terlaksana pada Maret dan April 2019. Maret untuk pelaksanaan Ujian Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan April untuk pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Ketertundaan ini karena bencana gempa bumi, tsunami dan likuifaksi di Kota Palu dan sekitarnya pada Jumat, 28 September 2018. Tidak hanya Prov. Sulteng. Kota Palu, bersama Kabupaten Donggala, Sigi dan Parigi Moutong juga mengalami hal yang sama. KeCPNSan para rekrutan formasi 2018 ini adalah terhitung mulai tanggal 1 Agustus 2019.

Suatu kesyukuran, proses pengadaan ASN lingkup Prov. Sulteng tersebut bisa berjalan dengan baik. Diharapkan, para CPNS rekrutan kali ini bisa bekerja secara maksimal memberikan bakti dan kinerjanya bagi masyarakat Sulawesi Tengah. Berikut sekelumit data dan fakta dari CPNS Formasi 2018.

KETERISIAN FORMASI

Prov. Sulteng, dalam seleksi CPNS formasi 2018, oleh Menpan & RB diberikan alokasi atau kouta untuk perekrutan CPNS 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.

Secara ringkas dalam tabel terlihat sebagai berikut :

No.	Kategori Formasi	Formasi		Formasi Terisi		Formasi Kosong		Ket
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Pendidikan	91	37.14%	84	34.29%	7	2.86%	Guru Kejuruan
2	Kesehatan	86	35.10%	62	25.31%	24	9.80%	Dokter Spesialis
3	Teknis / Administrasi	68	27.76%	67	27.35%	1	0.41%	Analis Konser
Total		**245**	**100.00%**	**213**	**86.94%**	**32**	**13.06%**	

Tabel diatas menunjukkan tingkat keterisian formasi mencapai 86.94%. Masih adanya formasi yang tidak terisi mengharuskan kualitas penyusunan formasi kebutuhan pegawai lebih ditingkatkan.

PRIA VS WANITA

Berdasar catatan kegiatan pengadaan aparatur lingkup Prov. Sulteng yang ada, kaum Wanita cenderung unggul ketimbang Pria dalam kompetisi seleksi CPNS. Termasuk pada seleksi kali ini.

No	Uraian	Jenis Kelamin				Total
		Pria	%	Wanita	%	
1	CPNS Formasi 2018	97	45.54%	116	54.46%	213

Dominasi pelanjut cita-cita Kartini ini mungkin dikarenakan oleh ketekunan atau ketelatenan mereka mempersiapkan diri dalam menghadapi situasi kompetisi demikian. Terhadap hal ini, kaum Pria perlu mencontoh. Selain itu, dari tabel dibawah ini, dapat diduga, para Perempuan memang meminati ilmu atau program studi Pendidikan dan Kesehatan.

No	Jenis Ketenagaan	Jenis Kelamin				Jumlah
		Pria	%	Wanita	%	
1	Tenaga Pendidikan	36	16.90%	48	22.54%	84
2	Tenaga Kesehatan	23	10.80%	39	18.31%	62
3	Tenaga Administrasi	38	17.84%	29	13.62%	67
Total		**97**	**45.54%**	**116**	**54.46%**	**213**

PENDIDIKAN & GOLONGAN RUANG

Telah disampaikan diatas bahwa formasi 2018 Prov. Sulteng diperuntukkan bagi jenjang pendidikan Diploma (DI) hingga Magister (S2). Karenanya, CPNS 2018 berdasar pendidikan adalah :

No	Jenjang Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	Magister & Dokter	1	13	14
2	Sarjana	75	82	157
3	Diploma	21	21	42
Total		**97**	**116**	**213**

Selanjutnya untuk golongan ruang dari para CPNS 2018 juga mengikuti jenjang pendidikan. Sebab regulasi kepegawaian yang ada menetapkan bahwa golongan ruang awal seorang PNS berdasar kualifikasi pendidikan yang dimiliki dan digunakan saat mengikuti seleksi CPNS.

No	Golongan Ruang	Jenis Kelamin		Jumlah	Keterangan
		Pria	Wanita		
1	III/b	1	13	14	Magister & Dokter
2	III/a	75	82	157	Sarjana
3	II/c	19	20	39	Diploma III
4	II/a	2	1	3	Diploma I
Total		**97**	**116**	**213**	

Merujuk tabel pendidikan diatas, Wanita secara ekstrim mendominasi dijenjang pendidikan pascasarjana dan dokter. Itu juga secara otomatis terjadi digolongan ruang, karena magister & dokter diganjar golongan ruang III/b. Kedua tabel, pendidikan dan golongan ruang, memperlihatkan mayoritas CPNS berpendidikan tinggi

dan bergolongan ruang Penata. Ini mengindikasikan operasionalisasi pemerintahan pada level kajian dan analisa tidak akan kekurangan sumber daya. Tentu dengan catatan, para CPNS bersangkutan tetap semangat bekerja dan mau belajar serta mengembangkan diri.

PERGURUAN TINGGI ASAL

Berikut ini diketengahkan data perguran tinggi (PT) asal tempat pada CPNS tersebut bersekolah. Berdasar jenis PT (PTN atau PTS).

No	Kategori Perguruan Tinggi (PT)	Jenis Kelamin		Jumlah	%
		Pria	Wanita		
1	Perguruan Tinggi Negeri (PTN)	59	86	145	68%
2	Perguruan Tinggi Swasta (PTS)	38	30	68	32%
Total		97	116	213	100%

Duapertiga para CPNS formasi 2018 tersebut berasal dari Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Indonesia. Ini memberi kesan jika alumni PTN lebih siap saat menghadapi seleksi. Juga menyampaikan pesan, agar PTS semakin meningkatkan kualitasnya.

Selanjutnya dari domisili PT (Sulteng atau Luar Sulteng) tempat para CPNS menimba ilmu pada jenjang pendidikan tinggi terlihat sebagaimana tabel di bawah ini :

No	Domisili Perguruan Tinggi (PT)	Jenis Kelamin		Jumlah	%
		Pria	Wanita		
1	Perguruan Tinggi Di Sulteng	50	47	97	46%
2	Perguruan Tinggi Luar Sulteng	47	69	116	54%
Total		97	116	213	100%

Perguruan tinggi di Sulteng, PTN dan PTS, ternyata harus berbenah. Menyiapkan program studi yang seirama dengan kebutuhan pengadaan aparatur. Penyusunan formasi kebutuhan aparatur oleh Pemda juga perlu disinkronkan dengan kualifikasi sumber daya yang tersedia di daerah. Dengan begitu, pada masa datang, formasi CPNS bisa diisi secara optimal oleh produk lokal.

Profil Pimpinan Tinggi (JPT) Baru Prov. Sulteng di 2020

DI AKHIR tahun 2019, tepatnya pada 30 Desember 2019, Gubernur Sulawesi Tengah Drs. H. Longki Djanggola, M.Si kembali melantik para pejabat eselonnya. Pada prosesi acara pelantikan pejabat struktural lingkup Prov. Sulteng tersebut, juga dilantik 2 pejabat hasil proses seleksi terbuka pengisian JPT Pratama yang dilakukan sejak Oktober 2109. Kedua pejabat tersebut mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama eselon II.a dan II.b lingkup Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

JPT Pratama yang baru diisi berikut profil singkatnya adalah sebagai berikut :

1. Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan Dan Kesejahteraan Rakyat (Es II.a). Pengisi jabatan ini adalah M. Sadly Lesnusa, S.Sos, M.Si. Beliau sebelumnya lama berkarir di Pemerintah Kota Palu. Di Kota Palu, PNS kelahiran Palu, 25 Februari 1972 ini memang banyak berkutat atau menjabat pada urusan pemerintahan. Alumni APDN Tahun 1994 ini mengisi jabatan Staf Ahli yang kosong ditinggal pensiun pejabat sebelumnya, Sitti Norma Mardjanu, SH, M.Si, MH.
2. Kepala Biro Administrasi Perekonomian dan Pembangunan (Es II.b). Jika pejabat Staf Ahli diatas diisi oleh PNS yang lama berkarir di Kota Palu maka untuk jabatan Karo ini diisi oleh PNS internal Prov. Sulteng. Bernama lengkap, Rudi Dewanto, SE, MM. Sebelum dilantik pada jabatan Karo, Pria kelahiran Pati (Jawa Tengah) Tahun 1970 ini menjabat Kepala Bidang Pengelolaan Aset BPKAD Prov. Sulteng. Biro Administrasi Perekonomian dan Pembangunan adalah hasil merger dari Biro Adm Perekonomian dan Biro Adm Pembangunan dan SDA. Proses peleburannya pada Februari 2019. “Pak Rudi” demikian panggilan akrab beliau, mengisi jabatan Karo yang ditinggal oleh Richard Arnaldo Djanggola, SE, M.SA, mengisi jabatan Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sulteng.

Dari keduanya, M. Sadly Lesnusa, S.Sos, M.Si., yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat II. Sejak 2011 di LAN Makassar. Ini dimaklumi, karena sewaktu di Kota Palu, karateka INKAI ini telah menduduki jabatan JPT Pratama (Es II.b). Prov. Sulteng diuntungkan dengan hal ini. Karena tidak perlu banyak lagi menganggarkan dana pengiriman JPT mengikuti Diklat Pim II. Mengikuti Diklat Pim II adalah keharusan mutlak bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi.

Pasti terdapat prestasi dan track record yang menonjol dari kedua JPT baru tersebut. Menyebabkan mereka pantas dan bersyarat serta dipilih oleh Gubernur Longki Djanggola menduduki posisi elit dalam birokrasi tersebut. Berikut ini ditampilkan profil dan biodata kepegawaian lengkap dari keduanya. Kiranya dengan ini bisa menjadi teladan bagi aparatur lainnya dalam menapaki karir kepegawaian dan birokrasi pemerintahan.

Semoga bermanfaat.

Identitas:

NAMA	: M. SADLY LESNUSA, S.Sos, M.Si.
NIP	: 197202251992031003
TEMPAT DAN TANGGAL LAHIR	: PALU, 25 FEBRUARI 1972
AGAMA	: ISLAM
JENIS KELAMIN	: LAKI – LAKI
ALAMAT RUMAH	: JL. DATU PAMUSU 34 PALU
NO. TELP / HP	: 081355880211
EMAIL	: msadlylesnusa@gmail.com
STATUS PERKAWINAN	: KAWIN, 4 ANAK

Riwayat Kepangkatan:

NO	JENJANG KEPANGKATAN	GOLRU	TMT
1	CPNS	II/a	1 MARET 1992
2	PENGATUR MUDA	II/a	1993
3	PENGATUR	II/c	1 OKTOBER 1994
4	PENATA MUDA	III/a	1 OKTOBER 1998
5	PENATA MUDA TKT I	III/b	1 JANUARI 2001
6	PENATA	III/c	1 JULI 2001
7	PENATA TKT I	III/d	1 OKTOBER 2005
8	PEMBINA	IV/a	1 APRIL 2008
9	PEMBINA TKT I	IV/b	1 APRIL 2012
10	PEMBINA UTAMA MUDA	IV/c	1 APRIL 2016
11	PEMBINA UTAMA MADYA	IV/d	1 APRIL 2020

Riwayat Pendidikan:

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	TAHUN	TEMPAT
1	SD	1985	PALU
2	SMP	1988	PALU
3	SMA	1991	PALU
4	DIPLOMA III (APDN)	1994	JATINANGOR
4	SARJANA / S.1	1998	UNTAD PALU
5	PASCA SARJANA / S.2 ADM. PUBLIK	2003	UNHAS MAKASSAR

Riwayat Jabatan:

NO	NAMA JABATAN	PERIODE
1	KEPALA KELURAHAN TONDO KOTA PALU	1995 - 1999
2	SEKRETARIS CAMAT PALU TIMUR KOTA PALU	1999 – 2001
3	KASUBAG PERANGKAT & PENGEMBANGAN BAGIAN TATA PEMERINTAHAN SETDA KOTA PALU	2001 – 2006
4	CAMAT PALU TIMUR KOTA PALU	2006 – 2009
5	KABAG KESEJAHTERAAN MASYARAKAT SETDA KOTA PALU	2009 – 2010
6	KABAG PEMERINTAHAN UMUM SETDA KOTA PALU	2010
7	INSPEKTUR INSPEKTORAT KOTA PALU	2010 – 2014
8	KEPALA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA PALU	2014 – 2016
9	KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA PALU	2016 - 2018
10	STAF AHLI GUBERNUR BIDANG PEMERINTAHAN DAN KESEJAHTERAAN RAKYAT	TMT : 30 DESEMBER 2019

Riwayat Diklat Struktural:

NO	NAMA DIKLAT	TAHUN	TEMPAT
1	ADUM	1999	PALU
2	ADULA	2000	PALU
3	DIKLATPIM TK. III	2007	PROV. SULTENG
4	DIKLATPIM TK. II	2011	LAN MAKASSAR

Identitas:

NAMA	: RUDI DEWANTO, SE, MM.
NIP	: 197012091991031001
TEMPAT DAN TANGGAL LAHIR	: PATI, 9 DESEMBER 1970
AGAMA	: ISLAM
JENIS KELAMIN	: LAKI – LAKI
ALAMAT RUMAH	: PERUMAHAN TAVANJUKA INDAH BLOK C III/16 PALU
NO. TELP / HP	: 082191906565
EMAIL	: dewanto.rudi70@gmail.com
STATUS PERKAWINAN	: KAWIN, 2 ANAK

Riwayat Kepangkatan:

NO	JENJANG KEPANGKATAN	GOLRU	TMT
1	CPNS	II/a	1 MARET 1991
2	PNS, PENGATUR MUDA	II/a	1 APRIL 1992
3	PENGATUR MUDA TINGKAT I	II/b	1 OKTOBER 1992
4	PENGATUR	II/c	1 OKTOBER 1995
5	PENGATUR TINGKAT I	II/d	1 OKTOBER 1997
6	PENATA MUDA	III/a	1 OKTOBER 1999
7	PENATA MUDA TINGKAT I	III/b	1 OKTOBER 2001
8	PENATA	III/c	1 APRIL 2004
9	PENATA TINGKAT I	III/d	1 OKTOBER 2006
10	PEMBINA	IV/a	1 APRIL 2008
11	PEMBINA TINGKAT I	IV/b	1 APRIL 2012
12	PEMBINA UTAMA MUDA	IV/c	1 APRIL 2020

Riwayat Pendidikan:

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	TAHUN	TEMPAT
1	SD	1983	PATI
2	SMP	1986	PATI
3	SMEA	1989	PATI
4	DIPLOMA III (STAN)	1992	JAKARTA
4	SARJANA / S.1 (STIE PB)	1999	PALU
5	PASCA SARJANA / S.2	2005	PALU

Riwayat Jabatan:

NO	NAMA JABATAN	PERIODE
1	KEPALA KANTOR KAS DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH	2007 – 2012
2	KEPALA BIDANG PENGAWASAN DAN PEMBINAAN DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH	2012 – 2015
3	KEPALA BIDANG PENGELOLAAN ASET BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH	2015 - 2019
4	KEPALA BIRO ADMINISTRASI PEREKONOMIAN DAN PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH	DESEMBER 2019

Riwayat Diklat Struktural:

NO	NAMA DIKLAT	TAHUN	TEMPAT
1	DIKLATPIM TK. III	2007	PALU

Provinsi Sulteng

KETAMBAHAN 3 DOKTOR

Dari Universitas Tadulako Palu

KESUKSESAN Sekprov Sulteng, Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si, menggondol gelar Doktor dari Universitas Tadulako Tahun 2019 lalu, ternyata memotivasi ASN lainnya di Prov. Sulteng untuk juga meraih jenjang pendidikan tertinggi tersebut.

Tidak tanggung-tanggung, pada 2020 ini. Bahkan masih dalam bulan yang sama (Juni), 3 ASN Prov. Sulteng berhasil menyelesaikan pendidikan Doktoral. Semuanya menempuh pendidikan doktoral pada program pascasarjana Universitas Tadulako Palu.

Ketiga PNS tersebut tentunyanya langsung menambah jumlah PNS Prov. Sulteng yang berpendidikan S3. Populasi PNS Prov. Sulteng bergelar Doktor memang masih sangat minim. Per Desember 2019, PNS berpendidikan Doktor di Prov. Sulteng ada sebanyak 32 pegawai. 29 Pria dan 3 Wanita. Dikomparasi dengan jumlah PNS yang mencapai 12.192 maka jumlah terse-

but masih sangat kecil. Hanya 0,26%. Kondisi tersebut tentu perlu mendapat perhatian. Agar jumlah PNS yang berpendidikan Doktor bisa semakin bertambah.

Satu diantara tiga ASN yang berhasil menggondol gelar Doktor adalah Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Prov. Sulteng. Pada Rabu, 17 Juni 2020 beliau sah menambah gelar Doktor pada namanya setelah mempertahankan disertasinya yang bertajuk "Implementasi Kebijakan Pengangkatan ASN Pada Jabatan Administrator Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah". Kini Kadis PMD tersebut bernama lengkap Dr. Zubair, S.Sos, M.Si. Beliau menjadi Doktor Ilmu Sosial pada bidang kajian utama Administrasi Publik.

Sedang dua PNS lainnya yang juga meraih Doktor adalah Dr. Irwan, S.Pd, M.Si dan Dr. Asrul Ahmad, S.Pd, M.Si. Doktor Irwan saat ini menjabat Sekretaris Badan Penelitian, Pengembangan dan Inovasi Daerah Prov. Sulteng. Kemudian Doktor Asrul kini mengepalai salah satu Bidang pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulteng.

Dr. Irwan, Spd, M.Si.

Dr. Asrul Ahmad, Spd, M.Si.

Profil Pendidikan Pejabat Struktural

Merujuk bahwa ketiganya adalah PNS yang menduduki jabatan struktural. 1 JPT (Kadis) dan 2 pejabat Administrator (Sekretaris dan Kepala Bidang). Maka berikut dipaparkan data keadaan pendidikan pejabat struktural Prov. Sulteng. Bersumber dari Buku Statistik PNS 2019 (Des 2019) atau kondisi sebelum ketambahan 3 Doktor baru tersebut.

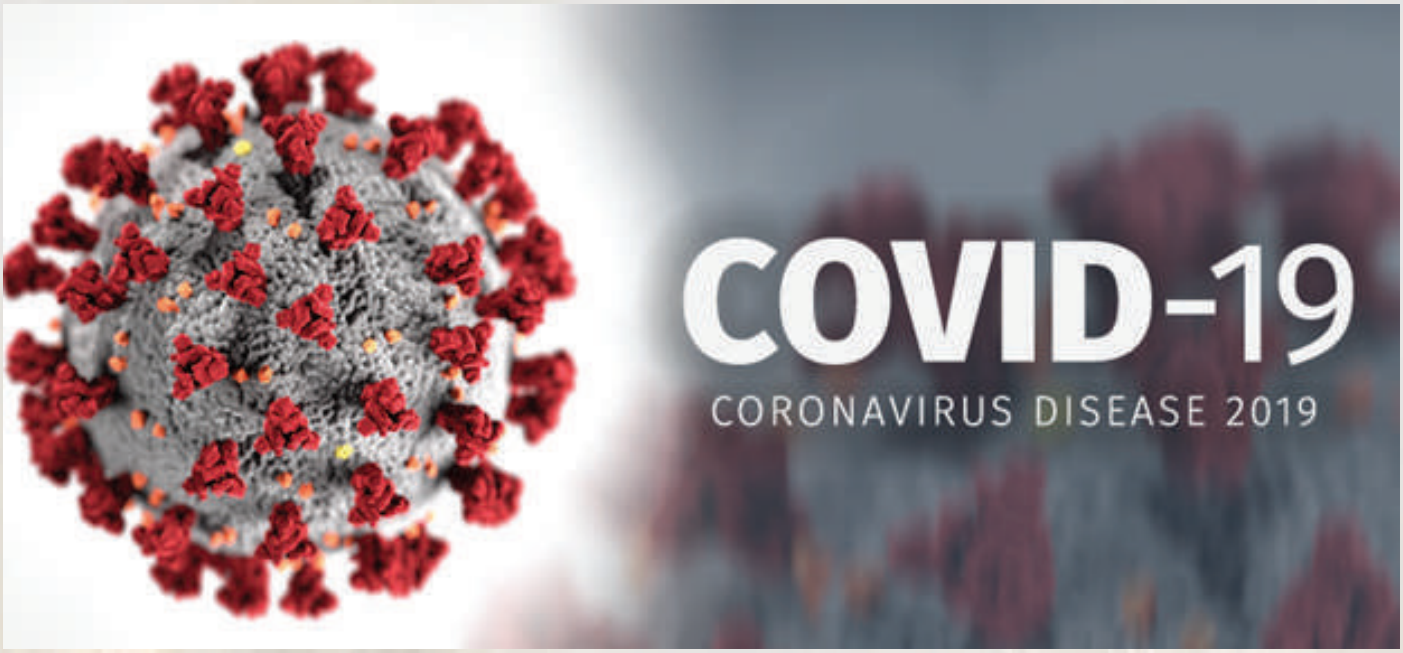
No.	Pendidikan	JPT Madya	JPT Pratama	Administrator	Pengawas	Jumlah
1	SMA/SMK	0	0	0	6	6
2	D I - D III	0	0	1	5	6
3	S1 / D IV	0	5	74	382	461
4	S 2	0	37	197	420	654
5	S 3	1	8	11	6	26
Total		1	50	283	819	1153

Tabel diatas memperlihatkan bahwa dari 32 PNS Doktor yang dimiliki Prov. Sulteng, 26 menduduki jabatan struktural dan 6 menjabat PNS Pelaksana atau Fungsional. Dengan demikian, mnimnya PNS S3, bukan hanya ketika dibandingkan dengan total PNS. Tapi juga saat dikaitkan dengan pendidikan para pejabat struktural. Jadi harapan untuk mendorong adanya kebijakan yang bisa memotivasi PNS untuk melanjutkan pendidikan, termasuk program Doktoral, adalah suatu hal yang tidak berlebihan

Profil yang ditampilkan pada tabel diatas juga menunjukkan masih adanya pejabat, jenjang pengawas, yang berpendidikan SMA/SMK. Hal ini agak mengherankan dan berkesan bertolak belakang dengan regulasi kepegawaian yang mengamanatkan bahwa jabatan pengawas diemban oleh PNS yang berpendidikan minimal Diploma III. Boleh jadi, kondisi tersebut terjadi saat aturan belum mensyaratkan demikian. Walau begitu, agar sinkron, perlu pendekatan agar para pejabat bersangkutan bisa segera melanjutkan pendidikan. Minimal Diploma III.

Jelas masih terdapat banyak pekerjaan rumah bidang kepegawaian yang harus dibenahi. Termasuk bidang pendidikan para PNS. Kepada 3 Doktor baru diatas tentunya digantungkan harapan untuk turut memikirkan dan memberikan solusi praktis bagi pengembangan ASN Prov. Sulteng di masa depan.

Selamat dan sukses kepada Dr. Zubair, S.Sos, M.Si, Dr. Irwan, Spd, M.Si., dan Dr. Asrul Ahmad, Spd, M.Si. Semoga capaian tersebut bernilai ibadah dan berkah membawa manfaat bagi pribadi, keluarga, lingkungan dan masyarakat Sulawesi Tengah.



Covid-19 dan Dampaknya Pada Aktifitas Kepegawaian

PENERBITAN buletin kepegawaian kali ini berlangsung dalam situasi yang sangat berbeda. Berbanding terbalik dengan buletin-buletin edisi sebelumnya. Dimana proses penyusunan artikel, desain hingga pencetakan buletin berjalan dalam kondisi yang tenang dan kondusif tanpa ada gejolak ataupun rasa khawatir akan sesuatu. Bahkan saat bencana alam yang melanda Kota Palu dan sekitarnya pada September 2018 lalu, sembari menyiapkan buletin edisi 2019, tidak sampai menimbulkan kecemasan seperti pada saat menyiapkan buletin edisi 2020 ini.

Buletin Kepegawaian edisi kedelapan Tahun 2020 ini memang dikelola pada masa mewabahnya penyakit Covid-19. Suatu penyakit yang telah melanda seluruh Indonesia bahkan sebagian besar negara di dunia juga terjangkiti. Penyakit ini menular dengan sangat cepat dan berpotensi menimbulkan kematian bagi penderitanya. Sehingga (oleh badan kesehatan dunia, WHO) tidak lagi dianggap sebagai epidemi tapi menjadi pandemi. Mengingat potensi dan persebarannya yang massif dan menglobal. Dan semakin membuat cemas, obat penangkalnya sama sekali belum ada bahkan belum ditemukan.

Jelas tidak ada kenyamanan kerja dalam situasi demikian. Walau begitu, tetap ada hal positif dari kondisi tersebut. Setidaknya menjadi bahan artikel bagi buletin ini sendiri. Mengingat ini sebagai situasi yang mutakhir dan juga berdampak pada aktifitas kepegawaian maka wajarlah untuk diketengahkan dalam buletin. Minimal sebagai aneka dokumentasi pengingat di masa depan. Seperti apa kebijakan yang diterapkan terkait manajemen kepegawaian sebagai bentuk antisipasi dan penanggulangan penyebaran penyakit Covid-19 di Indonesia.

CORONAVIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)

Akhir tahun 2019 lalu, dunia dihebohkan dengan teridentifikasinya virus baru bernama Novel Corona Virus yang menimbulkan penyakit menular dengan sebutan Covid-19. Ini merupakan virus baru dan penyakit baru. Secara khusus, penyakit ini menyerang sistim pernapasan. Sebelumnya tidak dikenal sama sekali sampai terjadinya wabah di Kota Wuhan, Tiongkok, pada bulan Desember 2019.

Coronavirus adalah keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit

infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti Middle East Respiratory Syndrome (MERS) dan Sindrom Pernafasan Akut Berat/Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS). Untuk coronavirus jenis baru yang ditemukan pertama kali pada manusia sejak kejadian luar biasa di Kota Wuhan itu diberi nama Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-COV2) dan menyebabkan penyakit Coronavirus Disease-2019 (Covid-19).

Bersumber dari Promkes Kementerian Kesehatan RI dan Perhimpunan Dokter Paru Indonesia, Covid -19 disebabkan oleh SARS-COV2 yang termasuk dalam keluarga besar coronavirus yang sama dengan penyebab penyakit SARS pada tahun 2003. Hanya berbeda jenis virusnya. Gejalanya mirip dengan SARS, namun angka kematian SARS (9,6%) masih lebih tinggi dibanding Covid-19. Namun secara kasus yang timbul (terjangkit Covid-19) jauh lebih banyak dibanding SARS. Dibanding SARS, Covid-19 juga memiliki penyebaran yang lebih luas dan cepat hingga ke berbagai negara. Hingga Mei 20, Covid -19 sudah melanda 213 negara dan menginfeksi 4.6 Juta orang.

Di Indonesia, sampai artikel ini dibuat, berdasarkan data Kementerian Kesehatan RI, jumlah terkonfirmasi positif Covid-19 di seluruh wilayah Tanah Air mencapai 11.192 kasus sejak kasus pertama diumumkan pada 2 Maret 2020. Dari jumlah yang terkonfirmasi positif tersebut terdapat 1.876 yang dinyatakan sembuh dan terdapat 845 kasus meninggal dunia.

Sementara untuk Sulawesi Tengah (Sulteng) kasus Covid-19 pertama kali terkonfirmasi pada 26 Maret 2020. Dan sampai artikel ini dibuat Mei 2020, berdasarkan data Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Prov. Sulteng, total terindentifikasi Covid-19 sebanyak 339 kasus. Dengan rincian ODP sebanyak 154 kasus, PDP sebanyak 41 kasus, Positif sebanyak 70 kasus, Negatif sebanyak 60 kasus, Sembuh sebanyak 11 kasus dan Meninggal Dunia sebanyak 3 kasus.

Data diatas menunjukkan cepat dan mudahnya seseorang terkena Covid-19. Seseorang terinfeksi dari penderita Covid 19 baik langsung maupun tidak langsung. Secara tidak langsung, penyakit ini menyebar melalui tetesan kecil (droplet) dari hidung atau mulut penderita pada saat Ia batuk atau bersin. Droplet tersebut kemudian jatuh pada benda di sekitarnya. Jika ada orang lain menyentuh benda yang sudah terkontaminasi dengan droplet tersebut, lalu orang itu menyentuh mata, hidung atau mulut (segitiga wajah)nya sendiri, maka orang itu berpotensi untuk terinfeksi Covid-19. Atau bisa juga secara langsung, ketika seseorang tanpa sengaja (karena aktifitas fisik yang berdekatan) menghirup droplet dari penderita.

Itulah sebabnya mengapa anjuran pemerintah dalam penanggulangan masalah wabah Covid-19 ini antara lain dengan menerapkan perilaku hidup bersih dan sehat. Seperti sering mencuci tangan dan menjaga kebersihan badan, konsumsi makanan bergizi dan seimbang, istirahat yang cukup, rajin berolahraga dan menghindari stress (tidak panik). Dengan begitu diharapkan penularan bisa dihindari dan daya tahan tubuh bisa tetap terjaga. Memang, dengan belum adanya obat atau vaksin antivirus Covid-19 maka penguatan antibodi (daya tahan tubuh) menjadi salah satu jalan alternatif penangkal dan penyembuhan penyakit Covid-19. Selain dengan menjaga jarak antar orang dan sedapat mungkin menghindari kerumunan.

KEBIJAKAN PENANGGULANGAN COVID-19

Demi menanggulangi penyebaran dan penularan wabah penyakit Covid-19 di Indonesia diterapkan berbagai kebijakan baik yang berdimensi kesehatan/medis maupun non medis termasuk membentuk gugus tugas percepatan penanganan Covid-19 di tingkat nasional maupun daerah. Untuk non medis, mengingat proses menjangkitnya yang begitu cepat maka secara khusus, dan juga diterapkan oleh berbagai negara, adalah himbauan untuk melakukan pembatasan interaksi sosial dan fisik ditengah masyarakat (social distancing & physical distancing). Dengan kebijakan ini, masyarakat diminta untuk lebih banyak di rumah (stay at home) dan melakukan aktifitas lebih banyak dari rumah. Termasuk bekerja, belajar dan beribadah dari rumah.

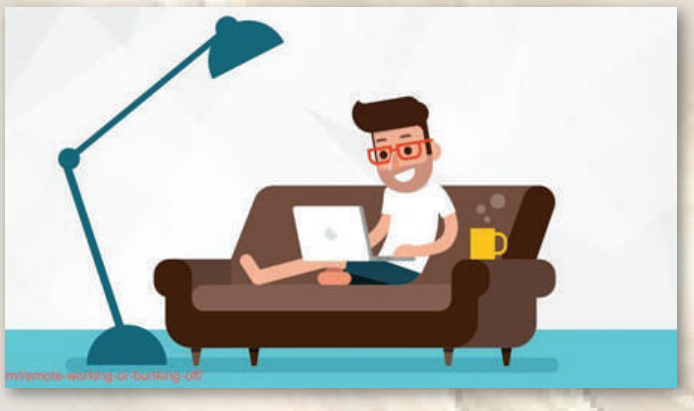
Mendukung metode tersebut maka digelontorkan berbagai kebijakan turunan sebagai pedoman dalam pelaksanaannya. Seperti Kemendikbud menga-

rahkan murid dan mahasiswa belajar dari rumah menggunakan aplikasi pembelajaran online, stasiun televisi (TVRI) atau media pertemuan online (kuliah online). Begitu juga Kementerian Agama didukung fatwa dari otoritas agama (seperti MUI) yang memberi pedoman pelaksanaan ibadah di rumah. Termasuk pula Kemenpan dan RB yang mengatur sistim kerja ASN dari rumah (Work From Home)

Di sektor lainnya, untuk mendukung penanggulangan bencana non alam ini, adalah pengaturan kembali anggaran dan belanja pemerintah. Baik pusat (APBN) maupun daerah (APBD). Program dan kegiatan yang telah direncanakan dievaluasi kembali bahkan dipangkas. Dan dananya digeser untuk penanggulangan bencana Covid-19 ini. Yang berfokus pada tiga hal, untuk tindakan medis, untuk penyelamatan masyarakat terdampak/jaring pengaman sosial dan sebagai stimulus tetap bergeraknya ekonomi di masyarakat.

Tentu banyak terobosan kebijakan dalam rangka penanganan mewabahnya Covid-19 di Indonesia. Baik secara sektoral (Kementerian, instansi daerah, pihak swasta, NGO, komunitas/ormas, dll) maupun integral (nasional dan internasional). Adapun khusus terkait dengan kepegawaian terdapat beberapa regulasi yang dirilis. Tentunya dengan maksud untuk menanggulangi penyebaran Covid-19 dengan tidak mengurangi fungsi dan peran ASN sebagai pelayan publik.

Work From Home (WFH)



Kebijakan dalam rangka upaya penanganan Covid-19 yang menyasar pada ranah kepegawaian, salah satunya adalah pemberlakuan sistim kerja dari rumah. Kebijakan WFH bagi ASN tertuang dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (SE. Menpan RB) Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 Di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang telah diperbaharui sebanyak 3 kali. Perubahan itu melalui SE. Menpan RB. No. 34, 50 dan 54 Tahun 2020. Pemberlakuannya tentu selektif dan disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik dari instansi atau organisasi bersangkutan. Umumnya diprioritaskan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kondisi dan kriteria tertentu seperti berumur 50 tahun keatas atau mengidap penyakit yang berpotensi mudah dijangkiti Covid-19.

Surat Edaran tersebut mengatur 5 ketentuan yang intinya mengatur penyesuaian sistem kerja ASN selama wabah COVID-19. Yaitu ketentuan WFH bagi ASN dengan kriteria tertentu, pembatasan penyelenggaraan kegiatan dan perjalanan dinas ke luar daerah, pemanfaatan teknologi informasi dalam kegiatan bersifat pertemuan, penerapan standar kebersihan dan protocol kesehatan di lingkungan kantor, serta pelaporan kesehatan ASN yang terindikasi Covid-19 melalui aplikasi SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) BKN. Tujuan dari surat edaran tersebut adalah untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 dan juga untuk memastikan target-target kinerja pemerintah tetap dilaksanakan dan pelayanan publik tetap berjalan.

Pembatasan Kegiatan Bepergian, Mudik dan Cuti Bagi ASN

Kebijakan lain yang juga diarahkan kepada ASN demi memutus mata rantai penyebaran Covid-19 adalah pembatasan aktifitas bepergian baik dinas maupun pribadi termasuk mudik dan cuti. Beleid ini termaktub dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (SE. Menpan RB) Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pembatasan Kegiatan Bepergian Ke Luar Daerah Dan/Atau Kegiatan Mudik Bagi ASN Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19, yang juga telah diperbaharui sebanyak 3 kali. Revisi SE itu melalui SE. Menpan RB. No. 41, 46 dan 55 Tahun 2020.

Fokus dari SE tersebut adalah membatasi per-

gerakan bepergian dilingkungan ASN. Baik bersifat dinas maupun pribadi. Karenanya pemberian Cuti hanya dibatasi pada Cuti Sakit, Cuti Melahirkan dan Cuti Alasan Penting. Cuti alasan penting pun hanya dibatasi untuk alasan jika ada keluarga inti dari ASN yang sakit atau meninggal dunia.

Selain itu SE tersebut juga menghimbau ASN untuk menyebarluaskan informasi positif untuk menenangkan masyarakat, membantu memberikan edukasi pembiasaan hidup sehat dan bersih serta berpartisipasi aktif meringankan beban masyarakat lainnya yang terdampak secara ekonomi akibat bencana non alam wabah Covid-19.

Hukuman Disiplin

Pemerintah tak main-main dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 ini. Tidak saja mengatur aktifitas ASN melalui berbagai edaran tetapi juga melengkapinya dengan hukuman bagi pelanggarnya. Melalui SE Menpan RB No. 46 hal terkait disiplin pegawai tersebut ditekankan. Kepada pelanggar himbauan untuk tidak bepergian/mudik dan cuti tersebut diberikan hukuman disiplin sesuai PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai. Menyahuti penegasan tersebut, Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengeluarkan Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara Nomor 11/SE/IV/2020 tentang Pedoman Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Melakukan Kegiatan Bepergian ke Luar Daerah dan/atau Kegiatan Mudik pada Masa Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).

Adapun esensi dalam Surat Edaran BKN tersebut diantaranya menerangkan bahwa dalam hal pelanggaran disiplin dilakukan ASN pada saat :

1. Telah disampaikannya himbauan agar tidak melakukan kegiatan mudik bagi ASN sebagaimana dimaksud dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2020 maka dinilai membawa dampak atau akibat pada unit kerja sehingga dapat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan.
2. Telah ditetapkannya larangan kegiatan bepergian ke luar daerah dan/atau kegiatan mudik bagi ASN sebagaimana dimaksud dalam Surat Edaran Mentri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2020 dan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 46 Tahun 2020 maka dinilai membawa dampak atau akibat bagi Instansi atau pemerintah/Negara sehingga dapat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat.

Selain itu salah satu ketentuan dalam Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara Nomor 11/SE/IV/2020 yaitu bahwa pengelola kepegawaian instansi pusat dan daerah wajib melakukan entry data hukuman disiplin terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin atau larangan kegiatan bepergian ke luar daerah dan/atau kegiatan mudik pada masa kedaruratan COVID-19 ke dalam aplikasi SAPK.

Implementasi Di Provinsi Sulawesi Tengah

Tentu Prov. Sulteng taat asas dan mematuhi semua aturan berikut himbauan yang dirilis oleh pemerintah. Apalagi Prov. Sulteng juga termasuk daerah yang terpapar Covid-19. Setiap kebijakan Pusat ditindaklanjuti segera oleh Prov. Sulteng. Termasuk yang berkaitan dengan kepegawaian. Kebijakan kerja dari rumah, pembatasan bepergian dan pemberian Cuti bagi PNS, pelaporan PNS yang teridentifikasi Covid-19 dan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar aturan pembatasan bepergian/mudik. Sampai buletin ini dicetak, hanya tiga diantaranya yang telah dilaksanakan oleh Prov. Sulteng. Tidak ada penjatuhan hukuman disiplin PNS terkait Covid-19, ini menunjukkan kepatuhan PNS atas himbauan tersebut..

Kebijakan kerja dari rumah cukup massif diterapkan pada seluruh Perangkat Daerah lingkup Prov. Sulteng. Utamanya kepada para ASN yang berusia diatas 50 tahun dan atau mengidap penyakit tertentu yang berpotensi mudah terjangkit Covid-19. Pendekatan ini terkesan berhasil mendukung upaya meminimalkan penyebarluasan Covid-19. Dimana jumlah kasus yang muncul di Kota Palu (domisili utama ASN Prov. Sulteng) terbilang minim dibanding daerah lainnya di Sulteng.

Pembatasan bepergian dan atau mudik juga dipatuhi dengan baik oleh para PNS Prov. Sulteng. Selain memang anggaran untuk perjalanan dinas

juga mengalami pemangkasan secara signifikan. Berdasar data Sub Bidang Penghargaan BKD Prov. Sulteng sepanjang masa Covid-19 ini juga tidak ada pemberian Cuti PNS selain Cuti yang dibolehkan.

Pelaporan PNS terkait Covid-19 juga terus dilakukan. Untuk ini BKD Prov. Sulteng membentuk tim khusus menangani tugas tersebut pada Sub Bidang Informasi Kepegawaian. PNS Prov. Sulteng yang menjadi korban Covid-19 sebanyak 1 orang dan telah dilaporkan dalam aplikasi SAPK BKN.

Pelajaran Besar

Demikianlah sekilas penanganan penyebarluasan wabah Covid-19 yang terkait dengan aktifitas atau manajemen kepegawaian. Tentu kejadian ini memberikan banyak pelajaran besar buat kita semua. Perlu jadi pemicu sebagai bahan koreksi terhadap metode kerja aparatur agar lebih baik, aman dan sehat tanpa meninggalkan aspek pelayanan prima dan prinsip kepatuhan atas aturan.

Fakta yang ada, Covid-19 telah ada disekitar kita dan belum ada obat penangkalnya. Olehnya kewaspadaan harus terus dijaga. Secara internal kita wajib mengatur diri dengan pola hidup bersih dan sehat, membiasakan penggunaan masker saat bekerja/diluar, membudayakan cuci tangan, tetap optimis untuk berkinerja dan meniatkan kerja sebagai ibadah.

Sementara secara eksternal, kita wajib mematuhi anjuran dan himbauan pihak yang berwenang. Menjaga jarak dan sedapat mungkin menghindari kerumunan juga solusi yang baik. Bekerja dengan menggunakan media jarak jauh yang telah diakrabi perlu dikedepankan agar pelayanan tetap berjalan.

Walhasil, semua harus berbenah menyesuaikan diri dengan kehidupan normal yang baru. Tidak bisa hanya personal. Tapi sudah harus komunal. Pemerintahpun (termasuk agamawan) juga harus melirik kembali sisi-sisi aktiftas pemerintahan dan kemasyarakatan yang perlu penyesuaian agar bisa mencegah penyebaran virus berbahaya ini. Setidaknya sampai antivirus Covid-19 ditemukan dan dinyatakan efektif menghilangkannya.

Semoga wabah Covid-19 yang tengah melanda saat ini dapat segera hilang dan diangkat oleh Allah SWT. Dan mereka yang telah menjadi korban kiranya mendapat perlindungan dan ampunan dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Sementara atas semua jasa dan jerih payah yang telah diberikan oleh semua pihak dalam menanggulangi Covid-19 kiranya bernilai ibadah dan mendapat pahala kebaikan dari Allah SWT, Amin Ya Rabbal Alamin. Semoga bermanfaat.

Pasien Positif Terinfeksi Covid-19 Yang Dijemput Petugas Kesehatan

Pemakaman Pasien Meninggal Yang Terinfeksi Covid-19

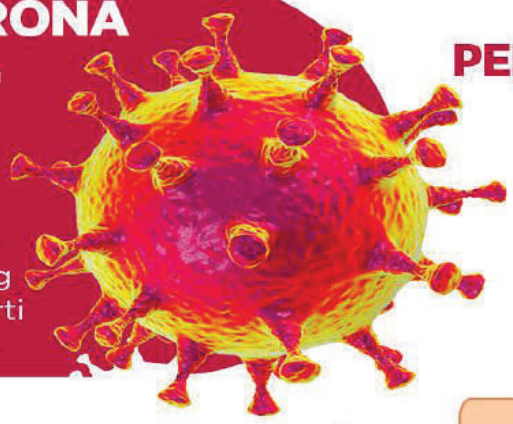
katadata.co.id
Ekonografik

WASPADA VIRUS CORONA, INI LANGKAH PENCEGAHANNYA

Dunia digegerkan dengan merebaknya virus Corona. Pertama kali ditemukan di Wuhan, Tiongkok pada Desember 2019, lalu menyebar ke sejumlah negara.

VIRUS CORONA

Virus yang umum ditemukan pada hewan. Namun pada manusia, virus ini dapat menyebabkan flu biasa hingga yang lebih parah, seperti **MERS** dan **SARS**

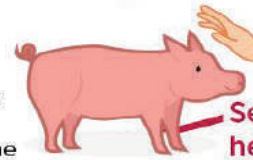


CARA PENULARAN

Batuk

Bersin

Kontak fisik (jabat tangan)



Sentuh benda atau hewan terinfeksi

Keterangan:
MERS:
Middle East Respiratory Syndrome
SARS:
Severe Acute Respiratory Syndrome

GEJALA UMUM

- Demam
- Batuk
- sesak napas
- kesulitan bernapas

KASUS PARAH

- pneumonia
- kematian
- gagal ginjal
- sindrom pernapasan akut

REKOMENDASI PENCEGAHAN (WHO, 2020)

Tutup saat batuk dan bersin

Teratur cuci tangan

Masak matang daging dan telur

Hindari kontak dengan korban

SUMBER:
WHO, CGC.GOV, & PEMBERITAAN MEDIA MASSA
PENULIS:
DWI HADYA JAYANI
DESAIN:
DANI NURBIANTORO
ILUSTRASI:
JOSHUA SIRINGO RINGO

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

NEW NORMAL ASN *

(Berprestasi Saat Pandemi)

Adaptif : Tetap bekerja dan melayani dengan memperhatikan protokol kesehatan. Mengoptimalkan penggunaan sarana teknologi informasi komunikasi, Menyederhanakan proses bisnis dan standar operasional prosedur (SOP). Serta, mengutamakan program kegiatan yang benar-benar diperlukan dan berdampak positif langsung pada kinerja (manfaat) Pemerintah terhadap masyarakat

- SMART ASN
- TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI
- Penyederhanaan SOP
- PROGRAM KEGIATAN PRIORITAS

Dr. H. Mohamad Hidayat Lamakarate M.Si
Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Berintegritas : Perekat persatuan dan kesatuan nasional dengan tetap memperhatikan aturan dan perundang-undangan yang berlaku. Anti korupsi, menghindari benturan kepentingan dan menolak gratifikasi. Mengutamakan kepentingan umum dan masyarakat dengan bersikap adil tanpa pamrih dalam melayani.

* Diolah dari berbagai sumber

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

SULAWESI TENGAH

Sampaikan saran, kritik dan keluhan anda pada Tim Pengelola Pengaduan Pelayanan Publik BKD Prov Sulteng :

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

Syarifuddin, S.Sos, M.Si
0811455269

Ulfianti, S.Ag.
085395031428

Bambang Ardiansyah, S.AP
085340490913

LAPOR !

kotaksaranbkdsulteng@gmail.com

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

WASPADA !!!

"PENIPUAN PENGANGKATAN MENJADI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL"

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

- Segala bentuk informasi terkait pengangkatan CPNS lingkup Propinsi atau Kabupaten/Kota agar dikonfirmasikan langsung ke BKD Provinsi atau Kabupaten/Kota.
- Segala proses terkait pengangkatan CPNS (dalam masa perekrutan CPNS) adalah gratis atau tanpa meminta biaya apapun kepada masyarakat.
- Perekrutan CPNS wajib mengikuti ujian CAT(*Computer Assisted Test*), jadi penting agar masyarakat tidak mempercayai oknum yang mengaku dapat meloloskan peserta menjadi CPNS tanpa mengikuti dan/atau tanpa lulus ujian CAT.
- Berhati-hati dan waspada agar tidak terperdaya atas segala bentuk penipuan.

Masyarakat dihimbau agar :

Tidak Ada Cara Instan
Setiap orang harus berusaha keras dalam tes penerimaan. Jadi, jika ada pihak yang menjanjikan bahwa dia bisa menjadikan Anda sebagai PNS tanpa melalui tes CPNS maka bisa dipastikan itu adalah penipuan.

Jangan Mudah Percaya
Jangan mudah percaya dengan desas-desus atau rumor yang mengatakan si A bisa membantu lulus tes CPNS atau si B saudara pejabat pemerintah jadi urusan bisa gampang.

Menjadi PNS Tidak Mudah
Menjadi PNS tak mudah, banyak orang bersaing untuk satu posisi. Jika ada orang yang menjanjikan lolos semua tes CPNS tentu saja harus dicurigai.

Sistem Penerimaan CPNS Terintegrasi
Sistem yang dibangun dalam penerimaan CPNS saat ini terintegrasi antara institusi dan Badan Kepegawaian Negara. Transparansi dan pengawasan diperketat, melalui satu situs saja yaitu **sscn.bkn.go.id.**

Berpikir Logis
Berpikir logis terhadap semua tipu daya pelaku penipuan. Pantaulah informasi dari kanal-kanal resmi pemerintahan dan cocokkan dengan apa yang pelaku penipuan tersebut katakan.

Percaya pada Kemampuan dan Takdir
Percaya saja pada kemampuan sendiri. Belajar dan banyak membaca buku soal latihan penerimaan CPNS. Terakhir adalah percaya pada takdir.

Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Kompetensi, Kinerja dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sulawesi Tengah

(Materi Orasi Orasi Ilmiah dalam rangka Pengukuhan Jabatan Widyaiswara Ahli Utama Pada Tanggal, 15 Agustus 2019 Di LAN Pusat Jakarta)

Oleh :

Dra. Derry B. Djanggola, M.Si

Pendahuluan

Permasalahan klasik utama yang dihadapi oleh alam birokrasi Indonesia adalah terkait dengan kompetensi, kinerja, dan disiplin. Kelemahan atas ketiga hal tersebut masih merupakan penyakit birokrasi yang sulit untuk dihilangkan. Banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat kompetensi, kinerja, dan disiplin aparatur. Salah satu yang mengemuka dan paling banyak diperbincangkan adalah kompensasi berbentuk finansial yang diberikan oleh pemerintah sebagai pemberi kerja.

Umum diketahui, bahwa untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka sebuah organisasi termasuk pemerintah daerah harus memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan PNS. Untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan PNS, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi atas jasanya yang diberikan kepada organisasi sebagai bentuk motivasi kepada PNS. Kebijakan kompensasi penting diperlukan untuk meningkatkan motivasi PNS dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi atau tidak mencapai target kinerja yang diharapkan harus pula diberikan sangsi yang adil.

Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan, berakibat akan timbulnya demotivasi dan akan menurunkan kinerja organisasi. Demotivasi salah satunya berawal dari ketidakpuasan dikalangan pegawai. Pemerintah Daerah wajib menerapkan sistem manajemen kompensasi yang sesuai dengan kondisi dan karakteristik daerah masing-masing.

Berdasarkan penelitian, diperoleh fakta yang menunjukkan bahwa rendahnya kompensasi pada sejumlah organisasi bisnis terkemuka di dunia berpengaruh secara signifikan terhadap pertumbuhan dan daya kompetitif. Pertumbuhan dan daya kompetitif organisasi dihasilkan melalui kompetensi khusus yang diciptakan melalui pengembangan keterampilan, kekhasan kultur organisasi, serta pemberian kompensasi yang adil dan layak yang merupakan bagian dari sistem proses manajemen. Weatherly dalam Rivai (2009) menemukan sekitar 85 persen dari nilai pasar perusahaan (kinerjanya) ditentukan oleh SDM. Artinya, kompensasi mempengaruhi prilaku kerja pegawai dan berujung pada kinerja organisasi.

Secara teoritis, dikenal banyak sistem kompensasi yang diarahkan untuk memajukan dan meningkatkan kinerja organisasi. Adanya kompensasi selain akan meningkatkan kinerja, secara tidak langsung akan menarik orang di luar organisasi yang memiliki kemampuan untuk bergabung dalam organisasi. Diharapkan dengan adanya kompensasi, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan organisasi dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Atau dengan kata lain, pemberian kompensasi yang sepadan, baik secara finansial atau non finansial akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Menyadari hal tersebut, di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, kompensasi finansial diberikan selain dalam bentuk gaji dan tunjangan yang sudah melekat pada seorang PNS juga dalam format insentif bernama Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Skema ini sudah dijalankan sejak tahun 2015. Sebagaimana tertera pada Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil, pemberian TPP dimaksudkan sebagai upaya meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pelayanan dan meningkatkan kesejahteraan PNS.

Sebagai kebijakan yang sudah berjalan efektif tiga tahun, dan akan dilanjutkan pada tahun 2018, tentu muncul keingintahuan akan pengaruh dari kebijakan tersebut. Apakah telah sampai pada tataran yang diharapkan dari pemberian TPP tersebut. Atau baru sekedar mempengaruhi cara berpikir dan cara kerja pegawai agar lebih berkinerja, berdisiplin, memberi pelayanan berkualitas dan mau meningkatkan kompe-

tensi.

Pengalaman birokrasi Kami, yang aktif bekerja sejak 1981 atau sudah bergelut dengan birokrasi pemerintahan daerah selama 38 tahun dengan karier jabatan puncak sebagai Pelaksana Tugas Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, membiasakan Kami untuk selalu memantau dan mengevaluasi setiap kebijakan yang diterapkan. Terlebih kebijakan yang berkaitan dengan kepegawaian. Sangat disadari bahwa aparatur adalah penggerak birokrasi. Kualitas birokrasi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja aparaturnya sendiri. Olehnya kebijakan terhadap aparatur menjadi hal yang mutlak diperhatikan. Termasuk pemberian TPP ini. Tentunya dalam kerangka untuk perbaikan dan penyempurnaan kebijakan.

Pemantauan terhadap pengaruh dari adanya kebijakan pemberian TPP terhadap perilaku kerja penerima TPP (PNS) semakin diperlukan, dilihat dari sisi bahwa kebijakan pemberian TPP yang sudah berjalan 3 Tahun belakangan, menggunakan dana (APBD) yang tidak sedikit. Apabila pemberian TPP tidak mempengaruhi kinerja dan disiplin pegawai, tentu akan lebih bijak apabila dana tersebut dimanfaatkan dan dipergunakan pada sektor publik (belanja langsung) karena dapat dirasakan langsung oleh masyarakat luas.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka Kami berinisiatif melaksanakan suatu riset sederhana sebagai karya tulis ilmiah dengan judul “Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Kompetensi, Kinerja dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sulawesi Tengah”.

Permasalahan, Tujuan dan Manfaat

Mengacu pada paparan di atas, kiranya dipahami, bahwa penelitian dimaksudkan untuk melihat pengaruh pemberian TPP terhadap kompetensi, kinerja dan disiplin PNS Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun permasalahan yang coba dijawab melalui penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberian TPP berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi PNS Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Apakah pemberian TPP berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PNS Provinsi Sulawesi Tengah, dan
3. Apakah pemberian TPP berpengaruh terhadap peningkatan disiplin PNS Provinsi Sulawesi Tengah.

Selanjutnya tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh pemberian TPP terhadap peningkatan kompetensi PNS Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Pengaruh pemberian TPP terhadap peningkatan kinerja PNS Provinsi Sulawesi Tengah, dan
3. Pengaruh pemberian TPP terhadap peningkatan disiplin PNS Provinsi Sulawesi Tengah.

Nantinya, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat berupa :

1. Menjadi bahan pendukung bagi upaya perbaikan atau penyempurnaan terhadap kebijakan pemberian TPP atau kebijakan sejenis lainnya yang dimaksudkan untuk meningkatkan pola pikir dan pola kerja pegawai khususnya di kalangan aparatur Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Memperkaya khasanah pengetahuan studi manajemen sumber daya manusia, utamanya pengelolaan kepegawaian pemerintahan daerah.
3. Sebagai bahan diskusi atau materi ajar selaku Widyaiswara Utama di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Referensi tambahan bagi peneliti atau pemerhati kajian pembinaan dan pengembangan kepegawaian birokrasi pemerintahan daerah, dan tentunya
5. Pemenuhan syarat bagi Kami untuk dikukuhkan dalam jabatan WI Ahli Utama.

Metode Penelitian

Riset yang dilakukan tetap menggunakan metode penelitian yang umum digunakan sehingga hasilnya bisa menunjukkan realitas yang terjadi. Penelitian yang dilakukan pada akhir 2017 lalu, menggunakan metode survey sebagai cara pengumpulan informasi secara sistematik yang dilakukan terhadap responden dengan maksud untuk memahami dan atau meramal beberapa aspek yang diamati dari responden. Metode survey lebih memperhatikan pada sampling, desain kuisioner/interview, administrasi kuesioner dan analisis data (Malhotra, 2009).

Objek riset atau sebagai populasi penelitian adalah para PNS penerima TPP yang ribuan jumlahnya (4.897). Dengan pendekatan (rumus) Slovin, sampel sebanyak 98 sesuai komposisi jabatan yang ada, cukup mewakili populasi tersebut. Terperinci, sampel terdiri atas 1 JPT, 76 pejabat administrasi dan 21 pejabat fungsional. Sampel inilah yang menjadi sumber data (primer) melalui pengisian kuesioner yang dirancang sedemikian rupa mampu menunjukkan pengaruh adanya TPP terhadap perilaku kerja PNS. Pengumpulan data lainnya dilakukan melalui observasi, wawancara, dan telaah dokumentasi yang tersedia.

Isian kuesioner (terdiri atas 36 butir pertanyaan) dengan format skala likert (1 – 5 / mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju) dari para responden selanjutnya dilakukan tabulasi sesuai distribusi frekwensi masing-masing variabel. Ini untuk mengkuantitatifkan persepsi para responden atau PNS yang menjadi sampel. Hasil tabulasi selanjutnya menjadi bahan analisis data dengan menginterpretasi nilai rata-rata (mean) setiap item atau butir pertanyaan/pernyataan. Melalui pemaknaan ini akan memperjelas arah atau kecenderungan tanggapan responden. Interpretasi atau pemaknaan mengikuti pendekatan Sugiyono (2004), 0 ≤ NM < 1,25 (nilai mean 0 – 1,25) Sangat Kecil/Sangat Rendah/Sangat Lemah, 1,25 ≤ NM < 2,50 (nilai mean 1,25 – 2,5) Kecil/Rendah/Lemah, 2,50 ≤ NM < 3,75 (nilai mean 2,5 – 3,75) Besar/Tinggi/Kuat, dan 3,75 ≤ NM < 5 (nilai mean 3,75 – 5) Sangat Besar/Sangat Tinggi/Sangat Kuat.

Operasional Penelitian

Penelitian berfokus pada empat variabel, yaitu kebijakan pemberian TPP, kompetensi, kinerja dan disiplin. Definisi operasional dari keempat variabel tersebut adalah merujuk pada literatur umum dan ilmiah yang terkait serta pemaknaan yang tertuang dalam Pergub

No. 1 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil.

Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil atau sering disebut TPP mengacu pada Pergub No. 1 Tahun 2017 didefinisikan sebagai tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah kepada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yang memenuhi kriteria dalam jangka waktu penilaian dalam upaya meningkatkan kinerja, meningkatkan disiplin, meningkatkan pelayanan publik dan pelayanan aparatur, serta meningkatkan kesejahteraan.

Pemaknaan diatas terhadap TPP menunjukkan bahwa variabel TPP adalah kebijakan pemberian tambahan penghasilan berbentuk materil (tunjangan). Kompensasi tambahan ini dimaksudkan sebagai motivasi kepada PNS untuk lebih berkinerja, makin berdisiplin sehingga berdampak pada kemampuannya dalam melayani. Sekaligus sebagai suplemen penambah daya beli pegawai bersangkutan.

Olehnya pada KTI ini, terhadap variabel TPP tidak dilakukan pengukuran, karena berperan sebagai kebijakan yang sudah ditetapkan dan dijalankan. Hal yang justru perlu diketahui dan dilakukan pengukuran adalah apakah dengan adanya kebijakan pemberian TPP tersebut dapat meningkatkan kinerja, disiplin, sikap melayani dan kesejahteraan pegawai. Khusus pada KTI ini, pengukuran baru pada sisi kinerja dan disiplin.

Kompetensi

Untuk variabel kompetensi, dapat disampaikan bahwa banyak pengertian Kompetensi yang diajukan oleh para ahli dari berbagai sudut pandang. Mulai dari yang berkecimpung dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) hingga dari mereka yang berlatar klinis seperti psikolog atau ahli jiwa.

Terkait bahwa lingkup penyusunan KTI ini terbatas pada pegawai pemerintah atau PNS maka definisi dari variabel kompetensi merujuk pada regulasi atau pengertian yang dikemukakan oleh instansi pemerintah. Instansi pemerintah dalam hal ini adalah lembaga pemerintah pengelola manajemen kepegawaian di Indonesia yakni Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor 46A Tahun 2003, Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Mendasari pada makna Kompetensi diatas maka pembentuk kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku. Adanya ketiga hal tersebut memungkinkan seorang pegawai melaksanakan tugas jabatannya secara profesional, efektif dan efisien. Dengan demikian, ketiganya menjadi hal yang mutlak dimiliki setiap pegawai. Dimiliki dalam konteks sebagai potensi diri maupun sebagai konsep yang ditanggapi positif menjadi hal yang diperlukan dan bermanfaat.

Ringkasnya, kompetensi yang akan digunakan dalam bekerja atau pelaksanaan tugas dan jabatan adalah cerminan akumulasi dari pengetahuan berlatar pendidikan yang dimilikinya, keahlian atau keterampilan yang dikuasainya serta sikap dan perilaku yang menjadi pola atau pedoman hidup sehari-harinya.

Ketiga hal inilah, pengetahuan/pendidikan, keterampilan dan perilaku menjadi indikator dari variabel kompetensi, dan dimasukkan kedalam kuesioner. KTI ini diharapkan dapat mengungkap respon pegawai terhadap pentingnya kompetensi melalui ketiga indikator tersebut. Dan bisa menunjukkan apakah pemberian TPP mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya.

Kinerja

Khusus variabel kinerja, menurut kamus umum, kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan atau dikerjakan seseorang dalam melaksanakan tugas atau suatu pekerjaan. Kinerja juga dipersamakan dengan prestasi kerja atau performance yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.

Pemaknaan kinerja yang lebih spesifik adalah sebagaimana ungkapan Mangkunegara (2010) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Ini senapas dengan Gibson (2011) yang menyampaikan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan. Dua pernyataan ini terkesan lebih fair karena memasukkan unsur tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai bersangkutan sebagai basis untuk mengukur kinerja seseorang.

Peraturan Gubernur No. 1 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Provinsi Sulawesi Tengah mengamanatkan bahwa TPP diberikan dengan 2 parameter yaitu aspek perilaku kerja dan aspek prestasi kerja. Selanjutnya aspek prestasi kerja diindikatori oleh kebenaran hasil pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan ketepatan penggunaan bahan. Merujuk pada kamus umum bahwa kinerja dipersamakan dengan prestasi kerja dan dua pernyataan diatas yang menyebutkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai ukuran pekerjaan bersangkutan, maka kinerja dalam KTI ini diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan pekerjaan atau tugas jabatannya, sesuai dengan waktu yang ditentukan dan menggunakan bahan/perlengkapan yang tepat.

Mengacu pada definisi operasional kinerja yang demikian maka indikator dari kinerja pada KTI ini adalah kebenaran proses dan hasil kerjanya, ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaannya dan ketepatan penggunaan bahan/perlengkapan kerja. Ketiganya dimasukkan kedalam kuesioner untuk mendapat tanggapan.

Melalui KTI ini, coba didapatkan informasi atau gambaran mengenai tanggapan pegawai terhadap konsep kinerja melalui pemenuhan tiga indikator tersebut. Hal yang utama tentunya apakah pemberian TPP tersebut dapat memotivasi pegawai lebih berkinerja. Karena sejatinya, TPP diberikan untuk meningkatkan kinerja,

sebagaimana definisi dari TPP pada Pergub No. 1 Tahun 2017.

Disiplin

Terkait variabel disiplin, harus diakui masih banyak nada miring terhadap kualitas kedisiplinan pegawai. Perangkat hukum untuk mendisiplinkan sikap dan perilaku pegawai sudah cukup banyak dikeluarkan bahkan dengan ancaman hukuman yang maksimal (pemecatan). Namun tetap saja ada pegawai yang mengacuhkannya.

Regulasi terakhir yang dirilis pemerintah terkait disiplin pegawai adalah PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Beleid ini mengartikan disiplin PNS sebagai kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

PP ini mencantumkan 17 kewajiban yang harus dijalankan dan 15 larangan yang harus dihindari oleh pegawai. PP ini juga dilengkapi dengan tingkat dan jenis hukuman yang dijatuhkan bagi pegawai yang melanggar. Mulai dari tingkat hukuman disiplin ringan hingga berat, dan dari jenis hukuman paling ringan berupa teguran lisan hingga jenis hukuman paling berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pemberian TPP kepada pegawai Prov. Sulteng adalah salah satu upaya yang dimaksudkan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Karenanya, dalam Pergub No. 1/2017 tentang TPP, secara tegas mengatur nilai atau nominal TPP yang diterima pegawai didasarkan pada perilaku kerjanya dalam hal ini kedisiplinan terhadap waktu kerja. Selain itu, nilai TPP juga akan mengalami pemotongan jika pegawai bersangkutan dikenakan hukuman disiplin.

atas disiplin kepegawaian memunculkan indikator untuk mengukur variabel disiplin. Yaitu indikator kepatuhan terhadap waktu kerja dan kepatuhan terhadap aturan disiplin kepegawaian.

Selanjutnya, Sastrohadiwiryo (2003) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Merujuk pengertian diatas maka kepatuhan terhadap aturan yang tidak tertulis atau hanya bersifat non formal dan berlaku internal juga menjadi bagian dari disiplin dalam bekerja. Olehnya kepatuhan terhadap hal demikian bisa menjadi salah satu indikator melihat kedisiplinan pekerja dalam hal ini pegawai.

Melalui uraian diatas dapat ditetapkan definisi operasional dari disiplin dalam KTI ini adalah sikap untuk menghormati dan mematuhi aturan yang berlaku baik yang bersifat nasional maupun internal secara konsekuen dan bertanggungjawab. Sikap disiplin ini ditunjukkan oleh kepatuhan terhadap terhadap waktu kerja, kepatuhan terhadap aturan disiplin, dan kepatuhan terhadap aturan internal. Ketiganya pun dimasukkan ke lembar kuesioner.

KTI ini, berupaya mendapat informasi atau gambaran mengenai tanggapan pegawai terhadap sikap disiplin melalui kepatuhan terhadap tiga indikator tersebut. Hal utama tentunya apakah pemberian TPP tersebut dapat memotivasi pegawai lebih disiplin. Karena TPP dihadirkan untuk meningkatkan disiplin, sebagaimana definisi dari TPP pada Pergub No. 1 Tahun 2017.

Hasil Penelitian

Riset sederhana, yang dalam prosesnya ternyata tidak semudah dibayangkan ini, secara ringkas memperlihatkan hasil sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel Rekapitulasi Nilai Mean Variabel Hasil Penelitian

No.	NAMA VARIABEL	NAMA INDIKATOR VARIABEL	NILAI MEAN INDIKATOR	NILAI MEAN VARIABEL	KETERANGAN
1	KOMPETENSI	Pendidikan	4.222	4.341	SANGAT TERPENGARUH
		Keterampilan	4.342		
		Perilaku	4.459		
2	KINERJA	Kebenaran Proses Dan Hasil Kerja	4.352	4.327	SANGAT TERPENGARUH
		Ketepatan Waktu Pelaksanaan Pekerjaan	4.383		
		Ketepatan Penggunaan Bahan Kerja	4.245		
3	DISIPLIN	Kepatuhan Terhadap Waktu Kerja	4.429	**4.373**	SANGAT TERPENGARUH
		Kepatuhan Terhadap Aturan Disiplin Kepegawaian	4.446		
		Kepatuhan Terhadap Aturan Internal	4.245		

Pemaknaan disiplin PNS sebagaimana PP No. 53/2010 diatas dan pendekatan pemberian (nominal) TPP dalam Pergub No. 1/2017 yang mengedepankan perilaku kerja (kehadiran/waktu kerja) dan kepatuhan

Melalui tabel data di atas, ditunjukkan bahwa Kompetensi, Kinerja dan Disiplin PNS terpengaruh secara positif dengan adanya TPP. Dari ketiganya, disiplin menjadi variabel yang secara kuat terpengaruh. Merujuk pada Pergub

No. 1 Tahun 2017 tentang TPP yang memang memberi porsi sebesar 70% nominal TPP yang akan diterima seorang PNS berasal dari kepatuhannya terhadap jam kerja (disiplin waktu), maka ini menjadi temuan yang relevan. Adapun nilai mean variabel kinerja sebagai nilai terkecil diantara nilai mean variabel lainnya, menandakan masih diperlukan upaya pembenahan dan perbaikan terhadap pola pembinaan kepada pegawai agar lebih berkinerja.

Atas temuan sesuai tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Pemberian TPP Terhadap Kompetensi

Penelusuran dan keterbatasan Kami, belum mendapat informasi yang utuh terkait dampak pemberian kompensasi (berupa TPP) terhadap peningkatan kompetensi. Temuan justru didominasi oleh kondisi yang menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi (secara bersamaan) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur.

Dimasukkannya variabel ini dalam riset dengan maksud untuk melihat pemahaman pegawai akan arti pentingnya kompetensi bagi keberhasilan pelaksanaan tugas dan jabatannya. Juga pengetahuan pegawai akan faktor pembentuk kompetensi yaitu pendidikan, keterampilan dan sikap perilaku. Sekiranya menjadi hal yang diperlukan, dikaitkan dengan adanya TPP, akankah menjadi sarana untuk meningkatkan kompetensi.

TPP adalah wujud dari kompensasi langsung dalam nominal rupiah yang terjadwal bulanan. Dengan demikian secara langsung menambah penerimaan bulanan pegawai. Penambahan ini berarti meningkatkan daya beli termasuk memunculkan hasrat belanja atau konsumsi baru. Bagi pegawai yang menyadari pentingnya kompetensi dan mengetahui faktor pembentuk kompetensi (pendidikan, keterampilan dan sikap perilaku) maka pembelanjaan penghasilannya boleh jadi sebagian akan diarahkan pada peningkatan kompetensi.

Penelitian ini menemukan jika dikalangan pegawai telah terbentuk pemahaman yang kuat akan pentingnya kompetensi. Dan adanya TPP (antara lain) akan digunakan untuk meningkatkan kompetensi. Baik dengan melanjutkan pendidikan atau menambah keterampilan tertentu. Nilai mean 4.341, menunjukkan kuatnya hal tersebut.

Temuan ini tentunya merupakan hal yang positif. Dialokasikannya sebagian penghasilan pegawai, yang didalamnya termasuk TPP, untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti kursus keterampilan tertentu, maka dimasa datang akan semakin banyak aparatur Provinsi Sulawesi Tengah yang berkompeten.

Hal positif lain yang diperoleh dari penelitian ini adalah sikap aparatur yang secara tegas menolak korupsi. TPP menjadi salah satu pemicunya. Dengan demikian, harapan untuk mencapai pemerintahan yang bersih dari tindakan korupsi bukanlah hal yang mustahil.

Pun begitu, pada riset ini terdapat 40 responden (40.8%) yang ragu-ragu (20) bahkan tidak setuju (20) menggunakan TPP untuk melanjutkan pendidikan. Ini berkesan anomali dengan sangat kuatnya pemahaman terhadap pentingnya pendidikan. Untuk ini, penjelasan yang bisa diberikan ialah boleh jadi mereka adalah pegawai penerima TPP yang menganggap jenjang pendidikannya saat ini sudah cukup memadai. Memang karakteristik pendidikan responden didominasi pegawai berpendidikan S1 dan S2.

Penjelasan lainnya adalah, boleh jadi, mereka merupakan pegawai yang walau secara kuat memahami pentingnya pendidikan tapi masih memiliki kebutuhan atau kepentingan lain dan lebih prioritas yang ditutupi menggunakan TPPnya. Pemakluman akan situasi ini sangat beralasan dengan melihat mayoritas responden (89.80%) adalah pegawai yang sudah berkeluarga.

Keunikan temuan juga terjadi pada indikator kedua dari variabel kompetensi. Yakni munculnya keraguan dan ketidaksetujuan TPP digunakan untuk meningkatkan keterampilan. Adanya temuan ini boleh jadi karena ketidakpahaman pegawai bersangkutan akan jenis keterampilan yang perlu baginya. Berbeda dengan pendidikan yang jelas klasifikasinya (diploma, sarjana atau pascasarjana) dan melalui lembaga formal, maka keterampilan memang masih bersifat umum dan terkadang bisa dipelajari secara otodidak. Kalaupun melalui pelatihan, lembaga pelatihan pun begitu beragam dan berstatus non formal.

Ketidakpahaman pegawai akan jenis keterampilan yang perlu baginya selanjutnya memunculkan kesan masih adanya pegawai yang tidak atau belum diberikan tugas atau pekerjaan yang jelas dan terukur dari pimpinan atau pembina kepegawaian dalam instansinya. Jika benar adanya maka diperlukan terobosan kebijakan bidang manajemen kepegawaian agar semua pegawai memiliki kejelasan tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan.

Pengaruh Pemberian TPP Terhadap Kinerja

Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Hasil penelitian ini ternyata seirama dengan pernyataan tersebut. Aparatur Provinsi Sulawesi Tengah terpengaruh untuk berkinerja atas adanya kompensasi berupa TPP. Deteksi melalui nilai mean menunjukkan angka 4.327.

Variabel kinerja diukur melalui item kebenaran proses hasil kerja, ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan dan ketepatan penggunaan bahan kerja. Tanggapan responden sampai pada NM 4.327 menunjukkan bahwa pemberian TPP memberikan pengaruh yang sangat baik kepada kinerja. Pegawai termotivasi dan semakin bergairah dalam bekerja. Tentunya ini adalah hal yang harus dipelihara dan terus ditingkatkan.

Temuan ini sekaligus mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Meriana Madjid (2016) bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memberikan

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali. Dengan demikian fenomena kompensasi mempengaruhi kinerja menjadi semakin kuat.

Merujuk pada berbagai penghargaan yang diterima oleh pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah pada 2015 sampai 2017 semakin memperkuat tesis tersebut. Akan sangat panjang jika raihan itu disampaikan pada orasi yang terbatas ini. Yang pasti prestasi tersebut adalah buah kerja dari personal aparatur.

Perlu diperhatikan, walau masih dalam rentang nilai mean yang tinggi, tapi NM variabel ini adalah terkecil dibanding NM variabel lainnya. Ini menunjukkan masih ada unsur lain yang bisa mempengaruhi pegawai untuk lebih berprestasi. Peneliti lain diharapkan bisa mengungkap hal ini dimasa datang.

Pengaruh Pemberian TPP Terhadap Disiplin

Pemberian TPP sangat mempengaruhi disiplin pegawai. Ini dibuktikan dengan NM yang mencapai 4.373. NM terbesar diantara NM variabel lainnya. Pergub No. 1 Tahun 2017 tentang TPP memang mengisyaratkan bahwa 70% nominal TPP yang akan diterima seorang PNS berasal dari kedisiplinannya mematuhi jam kerja. Setidaknya salah satu maksud dari adanya TPP, yakni meningkatkan disiplin aparatur, telah tercapai.

Hasil demikian sudah disinyalir sebelumnya oleh Malayu Hasibuan (2008), yang mengemukakan delapan tujuan pemberian kompensasi, satu diantaranya adalah untuk meningkatkan disiplin. Menurutnya, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Penelitian sejenis terdahulu, oleh Cepot, Astrajingga A. K. (2014), ketika meneliti Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kinerja Pegawai Kelurahan Gilingwesi Kecamatan Karang Tumaritis, memang mendapati hal yang sama. Bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin.

Disiplin PNS Prov. Sulteng yang terpengaruh secara kuat oleh adanya TPP, sebagai hasil dari penelitian ini, semakin memperkuat khasanah manajemen SDM yang mengclaim, kompensasi mempengaruhi disiplin. Ini merujuk pada fakta dimana penelitian ini memberi hasil yang senapas dengan pernyataan pakar SDM dan kajian sebelumnya.

Temuan empiris terkait disiplin PNS lingkup Prov. Sulteng rentang 2015 – 2017 atau saat kebijakan TPP diterapkan juga mendukung. Izin cerai PNS yang diterbitkan BKD Prov. Sulteng mengalami degradasi. Dari 23 perceraian pada 2015 menjadi 19 di 2017. Penjatuhan hukuman disiplin PNS juga turun sepertiga. 12 di 2016 menjadi 8 di 2017.

Menarik untuk ditelusuri lebih lanjut adalah sekiranya pada masa akan datang komposisi pembentuk nilai TPP mengalami perubahan. Saat ini komposisinya adalah 70% dari perilaku kerja (disiplin waktu kerja) dan 30% dari prestasi kerja (kinerja). Dengan komposisi demikian, lumrah jika pegawai mengejar atau termotivasi untuk mematuhi waktu kerja. Olehnya ketika perbandingan ini mengalami perubahan perlu dilakukan penelitian kembali.

Walhasil, dapat ditetapkan bahwa kebijakan pemberian TPP oleh Provinsi Sulawesi Tengah berpengaruh secara kuat terhadap pola pikir, pola tindak dan pola kerja pegawai. Dalam hal ini berupa atau ditunjukkan dengan kuatnya keinginan untuk meningkatkan kompetensi, termotivasinya pegawai secara kuat untuk bertindak disiplin dalam dimensi yang lebih luas tidak saja pada disiplin waktu, serta terdorongnya pegawai secara kuat pula untuk bekerja lebih berkualitas bahkan dalam area yang lebih spesifik seperti bersemangat untuk melayani.

Penutup

Riset yang Kami yakini masih jauh dari kesempurnaan ini, menyimpulkan bahwa kebijakan pemberian TPP ternyata mampu mempengaruhi kompetensi, kinerja dan disiplin PNS Provinsi Sulawesi Tengah. Disiplin PNS menjadi area yang terpengaruh paling kuat atas adanya kebijakan pemberian TPP. Riset ini menunjukkan bahwa sebagian dari harapan filosofis kebijakan pemberian TPP, yakni pemberian TPP dimaksudkan sebagai upaya meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pelayanan dan meningkatkan kesejahteraan PNS, telah tercapai.

Saran dan rekomendasi yang dapat disampaikan antara lain adalah :

1. Kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) seyogyanya dilanjutkan. Kebijakan ini ternyata berdampak positif bagi pola pikir dan pola kerja pegawai. Tentunya dengan tetap melakukan evaluasi, perbaikan dan penyempurnaan.
2. Sekiranya komposisi pembentuk nominal TPP yang diterima seorang PNS akan berubah, saat ini 70% perilaku kerja (kehadiran) dan 30% prestasi kerja (kinerja), maka perubahannya sebaiknya secara bertahap untuk mencapai komposisi ideal (berimbang atau lebih didominasi unsur kinerja). Di 2018, penulis merekomendasikan 60% dari kehadiran dan 40% dari kinerja.
3. Perlunya pemetaan atau penelusuran minat dan bakat aparatur yang ada di lingkup Provinsi Sulawesi Tengah. Ini sebagai informasi dan bahan untuk proses penempatan/distribusi pegawai. Adanya data ini, pegawai bisa ditempatkan sesuai minat bakatnya. Organisasi akan terisi oleh pegawai yang kompetensinya seirama dengan tugas dan fungsi organisasi. Dan aparatur juga bisa nyaman bekerja atau bisa memastikan jenis pendidikan atau keterampilan apa yang akan dikembangkannya. Keberadaan TPP tentunya akan semakin bermakna. UPT Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Provinsi Sulawesi Tengah sudah memenuhi syarat untuk melakukan itu.
4. Terkait nilai mean dari variabel kinerja menjadi yang terkecil diantara variabel lainnya memunculkan dugaan masih adanya faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai Provinsi Sulawesi Tengah. Olehnya peneliti lain diharapkan dapat menindaklanjutinya dimasa datang.

INOVASI RUMAH COKELAT DAN MANFAATNYA BAGI INDUSTRI KECIL COKELAT DI PROVINSI SULAWESI TENGAH

(Materi Orasi Ilmiah dalam rangka Pengukuhan Jabatan Widyaiswara Ahli Utama Pada Tanggal, 3 September 2019 Di LAN Pusat Jakarta)

Oleh :

Abubakar Almahdali, SE, M.Si

PENDAHULUAN

Permasalahan utama bagi Industri Kecil dan Menengah (IKM) pengolahan cokelat di Provinsi Sulawesi Tengah adalah ketergantungan bahan baku cokelat dari luar daerah karena belum ada industri pengolahan cokelat skala besar dari pihak swasta. IKM cokelat harus membeli cokelat olahan setengah jadi berupa compound berkualitas rendah karena kandungan cokelat yang kurang meskipun harga relatif murah. Sementara untuk mendatangkan cokelat setengah jadi berkualitas baik seperti Couvorture, Dark konsekuensi harga sangat mahal berkisar Rp. 300.000 s/d Rp. 350.000/kg. Oleh sebab itu, tahun 2014 Pemerintah Propinsi Sulawesi Tengah melalui Dinas Perindustrian dan Perdagangan bekerjasama dengan Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, menginisiasi lahirnya sebuah inovasi baru, yakni mendirikan Rumah Produksi Pengolahan Cokelat Setengah Jadi (pabrik cokelat) untuk mendukung program hilirisasi industri pengolahan cokelat Sulawesi Tengah. Kehadiran rumah cokelat dapat memberikan solusi atas masalah tersebut, bahkan dengan harga relatif murah bagi IKM (Rp. 150.000/kg) mampu memberikan nilai tambah dan pendapatan industri kecil cokelat, serta dapat mendorong tumbuh kembangnya wirausaha baru yang signifikan. Sebelum rumah cokelat berproduksi tahun 2014, hanya ada 2 unit usaha IKM cokelat dengan tenaga kerja sebanyak 6 orang, namun tahun 2017 meningkat drastis menjadi 65 IKM cokelat dengan tenaga kerja sebanyak 264 orang.

Produksi kakao dunia tahun 2016, menempatkan Indonesia pada peringkat ketiga setelah Pantai Gading sebesar 1,47 juta ton peringkat pertama, Ghana sebesar 858.720 ton peringkat kedua, dan Indonesia peringkat ketiga sebesar 656.817 ton. Data statistik perkebunan Indonesia tahun 2017 menunjukkan luas areal perkebunan kakao sebesar 874.187 ha dengan produksi sebesar 688.345 ton. Dari jumlah tersebut, Provinsi Sulawesi Tengah peringkat pertama dengan produksi 126.599 ton, menyusul Sulawesi Selatan produksi 112.381 ton dan Sulawesi Tenggara sebesar 114.245 ton. Kakao di Sulawesi Tengah masih didominasi hasil perkebunan rakyat, hingga saat ini belum ada perkebunan besar/swasta yang melakukan investasi. Maka dengan demikian setiap kebijakan yang diarahkan untuk pengembangan komoditi tersebut akan berdampak pada masyarakat petani kakao (Perkebunan, 2016; Perindag, 2017; dan BPS, 2017).

Permasalahan tentang industri hilirisasi cokelat di Provinsi Sulawesi Tengah, sebelumnya sangat dirasakan oleh pelaku usaha industri kecil cokelat, yakni adanya ketergantungan bahan baku industri pengolahan cokelat sangat tinggi dari luar daerah yakni sekitar Rp. 300.000 s/d Rp. 350.000/kg. Oleh sebab itu, kehadiran rumah cokelat di Provinsi Sulawesi Tengah memberikan solusi dalam program hilirisasi industri cokelat, yakni IKM dapat memperoleh bahan baku setengah jadi berkualitas baik (berasal dari kakao fermentasi) serta dengan harga relative murah yakni Rp. 150.000/kg). Disektor hulupun (petani produsen) dapat menikmati dampak manfaat dari kehadiran rumah cokelat, karena rumah cokelat memberikan selisih harga ketika melakukan pembelian kakao dari petani sebesar Rp.7.500 s/d Rp. 10.000 perkg untuk biji kakao yang difermentasi dibandingkan dengan pasaran umum cokelat yang tidak difermentasi. Misalnya jika dipasaran umum harga kakao tidak difermentasi sebesar Rp.30.000/kg, maka rumah cokelat akan membeli kakao fermentasi dengan harga Rp.37.500 s/d Rp. 40.000/kg (namun dalam penelitian ini lebih difokuskan pada sekor hilir).

Dari kajian tersebut maka dirumuskan masalah yaitu sejauh mana aktifitas, kreatifitas dan inovasi rumah cokelat dalam melakukan program pengembangan hilirisasi industri cokelat, dan sejauh mana manfaat rumah cokelat bagi IKM cokelat

berdasarkan persepsi dan tanggapan IKM cokelat sebagai penerima manfaat.

METODE, POPULASI, DAN TEKHNIK PENGUMPULAN DATA

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah deskriftif kualitatif. Ditempuh dengan metode pengumpulan data secara observasi, wawancara terstruktur dan tidak terstruktur, wawancara mendalam dan menginterpretasi data yang diperoleh di lapangan (Miles and Huberman 1984 dan Moleong 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Industri Kecil dan Menengah Cokelat yang ada di Provinsi Sulawesi Tengah yakni sebanyak 65 industri kecil terdiri dari 40 IKM cokelat di Kota Palu, sebanyak 7 IKM cokelat di Kab. Sigi, 1 IKM cokelat di Kab. Donggala, 3 IKM cokelat di Kab. Parimo, 2 IKM cokelat di Kab. Poso, dan 2 IKM cokelat di Kab. Tojo Una-Una. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan Wawancara, Kuisioner dan Dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan Produksi Rumah Cokelat

Jenis produk cokelat yang diproduksi di rumah cokelat adalah Cokelat Liquor, Cokelat Couverture (Milk), dan Cokelat Couverture (Dark). Cokelat Liquor merupakan cokelat yang memiliki kandungan 100% Cokelat atau sering di sebut cokelat massa yang berasal dari biji kakao fermentasi yang diproses menjadi cokelat. Cokelat Couverture (Milk) merupakan jenis produk Cokelat yang memiliki 56 % kandungan cokelat di dalamnya. Cokelat Couverture (Dark) merpukan jenis produk cokelat yang memiliki 80 % kandungan cokelat di dalamnya. Ketiga jenis bahan setengah jadi tersebut sangat dibutuhkan oleh mitra binaan industri hilir pengolahan coklat.

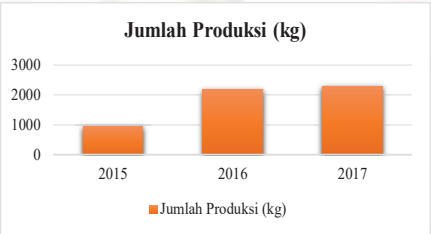
Kebijakan rumah coklat untuk mempertahankan kualitas produksinya antara lain adalah menggunakan bahan baku biji kakao fermentasi dari petani kakao. Untuk memotivasi petani kakako dalam melakukan fermentasi, maka pihak rumah cokelat memberikan selisih harga pembelian sebesar Rp.7.500 s/d Rp. 10.000 perkg terhadap kakao fermentasi dibandingkan diatas dari harga kakao yang tidak difermentasi dipasaran umum. Misalnya jika harga kakao tidak fermentasi dipasaran umum sebesar Rp. 30.000/kg, maka rumah cokelat akan membeli kakao fermentasi sebesar Rp.Rp. 37.500 s/d Rp. 40.000/kg. Data produksi dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan trend peningkatan drastis dalam 3 (tiga) tahun terakhir. Tahun 2015 produksi sebesar 944 kg, naik menjadi 2.170 kg tahun 2016 atau naik sekitar 130%, dan 2017 sebesar 2.278 kg atau naik sekitar 4,9%.

Tabel 1
Produksi Cokelat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2015 s/d 2017

Tahun	Jumlah Produksi (kg)	Prosentase (%)
2015	944	-
2016	2.170	130
2017	2.278	4,9

Sumber : data primer, diolah sendiri (total produksi dari ketiga jenis cokelat)

Gambar 1
Data Produksi Cokelat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah
Tahun 2015 s/d 2017



Sumber : data primer, diolah sendiri

Seluruh produksi tersebut pemasarannya hanya diperuntukkan bagi IKM cokelat. Rumah coklat tidak menerima permintaan darimanapun juga sekalipun dengan harga yang tinggi. Kebijakan ini menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah Sulawesi Tengah benar benar lebih mengutamakan aspek pembinaan dan pelayanan dibandingkan aspek komersil.

Penerimaan Pendapatan Daerah

Salah satu manfaat aktivitas rumah cokelat Sulawesi Tengah adalah dapat memberikan kontribusi penerimaan pendapatan daerah. Setelah adanya pos khusus penerimaan pendapatan rumah cokelat, maka pada tahun 2017 UPT P2IPK Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah telah melakukan penyetoran ke kas daerah sebanyak Rp. 408.314.125 (empat ratus delapan juta tiga ratus empat belas ribu seratus dua puluh lima rupiah). Penerimaan tersebut melebihi target yang ditetapkan sebesar Rp.300.000.000,- (tiga ratus juta rupiah), atau terjadi realisasi kelebihan target sebesar Rp. 108.314.125,- (seratus delapan juta tiga ratus empat belas ribu seratus dua puluh lima rupiah) atau terjadi kelebihan target sebesar 36%. Hal ini memberikan indikasi bahwa kehadiran rumah cokelat selain berkontribusi untuk kepentingan pengembangan industri hilir juga lebih dari itu dapat berkontribusi kepada Pendapatan Daerah.

Dampak Terhadap Perkembangan IKM Cokelat, Penyerapan Tenaga Kerja, Sebelum Dan Sesudah Adanya Rumah Cokelat

Sejak adanya rumah cokelat, jumlah unit usaha IKM cokelat juga meningkat setiap tahun. Pada tahun 2014 ketika rumah cokelat berlum beraktifitas baru terdapat 2 (dua) unit usaha dengan tenaga kerja 6 (enam) orang, namun ketika rumah cokelat beroperasi maka terjadi peningkatan drastis penumbuhan wirausaha baru dan penyerapan tenaga kerja. Tahun 2015, jumlah IKM tercatat 10 unit usaha meningkat sekitar 400% dan tenaga kerja 25 orang atau naik 150 %. Tahun 2016 jumlah IKM meningkat lagi menjadi 32 unit usaha atau naik sekitar 220% dan tenaga kerja terserap sebanyak 90 orang atau naik

sekitar 260%. Demikian juga tahun 2017 meningkat 65 unit usaha atau naik sekitar 103%, dan tenaga kerja terserap di IKM cokelat tercatat sebanyak 264 orang atau naik sekitar 193%.

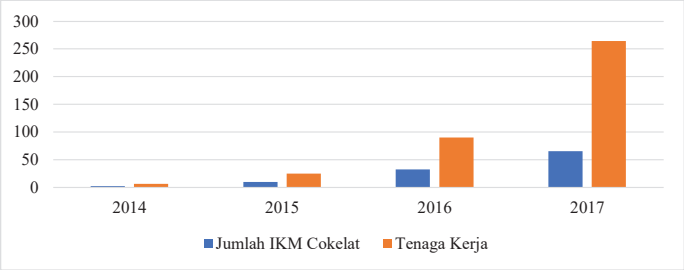
Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh dan kontribusi nyata rumah cokelat terhadap perkembangan IKM cokelat termasuk dalam mengatasi persoalan sosial dan ekonomi seperti membantu mengatasi pengangguran dan peningkatan pendapatan masyarakat. Selain itu dampak positifnya antara lain bertumbuhnya wirausaha baru IKM cokelat setiap tahun, seperti tabel dan gambar di bawah ini :

Tabel 2
Data Perkembangan Unit Usaha Industri Kecil Cokelat di Sulawesi Tengah
Tahun 2014 s/d 2017

Tahun	Jumlah IKM Cokelat (unit usaha)	Tenaga Kerja (orang)	Keterangan
2014	2	6	Sebelum rumah cokelat berproduksi
2015	10	25	
2016	32	90	
2017	65	264	

Sumber : data primer, diolah sendiri

Gambar 2
Unit Usaha Data Perkembangan Industri Kecil Cokelat di Sulawesi Tengah Tahun 2014 s/d 2017



Sumber : data primer, diolah sendiri

Inovasi Yang Dilakukan Rumah Cokelat

Disamping tugas dan fungsinya melaksanakan program hilirisasi industri cokelat di Sulawesi Tengah, rumah cokelat juga melakukan berbagai ide, gagasan, kreatifitas dan inovasi yang berkelanjutan. Beberapa Gagasan kreatif dan inovasi yang dilakukan rumah cokelat untuk memacu dan memicu tumbuhnya inovasi yang berkelanjutan ditingkat industri hilir cokelat antara lain sebagai berikut :

1. Inovasi Produk Cokelat Sehat (healty chocolate)

Inovasi baru dari rumah cokelat yang dilahirkan pada tahun 2017 berupa Produk "Cokelat Sehat" (chocolate healty). Upaya memproduksi jenis varian baru tersebut dimaksudkan untuk menjawab opini yang berkembang dimasyarakat bahwa mengkonsumsi cokelat dapat merusak kesehatan. Anggapan bahwa jika mengkonsumsi cokelat dapat menimbulkan diabetes sebetulnya lebih karena disebabkan kadar gula yang berlebihan atau kadar skimnya yang berlebihan pada komposisi produksi cokelat itu sendiri, sehingga berpotensi menimbulkan penyakit kolesterol ataupun kegemukan. Maka oleh sebab itu lahir ide kreatif rumah cokelat untuk menggantikan bahan penolong seperti mengganti gula pasir ke gula jagung, daun stevia dan gula rendah kalori, selanjutnya mengganti susu cream dengan susu rendah kalori. Demikian juga dilakukan penggantian susu cream dengan skim dan susu bebas kalori. Apa yang dilakukan oleh Rumah Cokelat tersebut, adalah sangat terkait dengan tekhnik inovasi yang dikemukakan oleh Bob Eberle (1991) yang dikenal dengan tekhnik SCAMPER (Subtitute, Combine, adapt, magnify/modify, put other uses dan eliminate). Adapun jenis cokelat sehat yang diproduksi rumah cokelat sebagai varian baru adalah sebagai berikut Cokelat Dark 90% (menggunakan bahan penolong Gula Jagung), Cokelat Dark 90% (menggunakan bahan penolong Gula Non Kalori), Cokelat Milk 70% (menggunakan bahan penolong Skim dan Gula Jagung), Cokelat Milk 70% (menggunakan bahan penolong Skim dan Gula Non Kalori), Cokelat Milk 70% (menggunakan bahan penolong Skim dan Gula Rendah Kalori).

Disamping itu, rumah cokelat juga melakukan bimbingan tekhnis kepada IKM cokelat varian baru yakni cokelat kelor, yang dikombinasikan dengan bahan baku daun kelor. Tanaman kelor baik buah maupun daunnya sangat bermanfaat bagi kesehatan, sebagaimana dikemukakan Imam Wiguna (2018) bahwa tanaman kelor sangat berkhasiat bagi kesehatan dan bermanfaat sebagai antioksidan, kesehatan kulit, mencegah diabetes, mencegah kanker, mencegah obesitas dan sebagainya. Contoh produk sehat dimaksud sebagaimana pada gambar berikut :

Gambar 3
Inovasi Produk Cokelat Sehat (healty chocolate)

Sumber : data primer, diolah sendiri

2. Kreatifitas dan Inovasi Kemasan Cokelat

Rumah Cokelat kerjasama Rumah Kemasan dinas Perindustrian dan Perdagangan memberikan bimbingan dalam mendesain, label dan Packacing khususnya produk makanan dan minuman. Salah satu inovasi kemasan dan labeling adalah mendesain gambar kemasan sedemikian rupa menarik yakni mencantumkan gambar/foto obyek wisata yang ada di Sulawesi Tengah seperti wisata Pantai tanjung karang di Donggala, Pegunungan Matantimali di Kab. Sigi, Wisata Danau Poso di Poso, Wisata Laut di Kepulauan Togean.

3. Inovasi Pameran Tematik Coklat

Pameran tematik cokelat diawali tahun 2016, khusus diikuti oleh para Industri kecil coklat yang ada di Sulawesi Tengah, serta beberapa daerah penghasil coklat lainnya dari luar daerah. Dalam kegiatan pameran dilaksanakan seminar tentang Konsumsi Coklat untuk Kesehatan (Dinas Kesehatan), Pengembangan Produksi Kakao di Sulawesi Tengah (Dinas Perkebunan), Pengembangan Pemasaran dan Program Hilirisasi Coklat Sulawesi Tengah (Dinas Perindag). Pameran tematik tersebut bertujuan untuk sosialisasi dan pengembangan pemasaran coklat yang lebih luas kedepan.

4. Kreatifitas dan Inovasi Menetapkan Tagline

Tagline adalah teks pendek yang berfungsi untuk memperjelas pemikiran, atau dirancang dengan bentuk, efek dramatis yang dimaksudkan untuk mengasosiasikan sebuah Brand (merek) perusahaan dibenak konsumen. Tagline yang ditetapkan oleh Pemerintah Sulawesi Tengah terhadap program hilirisasi coklat adalah bersifat luas untuk kepentingan pengembangan coklat di Sulawesi tengah. Hal ini disebabkan karena produk coklat yang berbahan baku kakao cukup banyak dan tersebar di seluruh kabupaten kota se Sulawesi Tengah. Judul dengan Tagline yang ditetapkan adalah COKLAT SULTENG, ASLI DARI BIJI KAKAO SULAWESI TENGAH.

5. Pemecahan Rekor MURI dan Inovasi Daerah

Pada HUT Provinsi Sulawesi Tengah yang ke 53 tanggal 13 April 2017, Pemerintah Propinsi bekerjasama dengan Asosiasi Pengusaha Jasaboga Indonesia (APJI) mengadakan Pameran dan Festival Sajian Makanan berbahan Cokelat Sulawesi Tengah. Kegiatan tersebut dihadiri langsung oleh Musium Rekor Indonesia (MURI) untuk menilai capaian Prestasi Superlatif. Rekor MURI dicapai sebanyak 326 Varian Makanan Berbahan Baku Cokelat serta diikuti 84 peserta. Selain itu pada tanggal 1 Agustus tahun 2017 Gubernur Sulawesi Tengah menerima penghargaan sebagai Kepala Daerah Inovatif tahun 2017 dari MNCTV Group (Media Nusantara Citra) dalam membantu mewujudkan Pemerintahan yang baik dan membantu rakyat untuk mencapai kemakmuran. Prestasi yang dicapai tersebut sebanyak 4 Inovasi Daerah, yakni: Inovasi Rumah Cokelat, Inovasi Pelayanan Perizinan Satu Pintu, Inovasi Pelayanan Rumah Sakit Undata, dan Inovasi Gerakan Kembali ke sekolah 1000 Anak Harapan Bangsa.

Analisis Manfaat Rumah Coklat Bagi Industri Kecil dan Menengah (IKM)

1. Tanggapan Industri Kecil dan Menengah (IKM) atas kemampuan menciptakan lapangan kerja dan peningkatan pendapatan keluarga

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dijelaskan secara deskriptif dari pernyataan dengan adanya inovasi rumah cokelat akan mampu menciptakan lapangan kerja dan peningkatan pendapatan keluarga lebih banyak IKM yang menjawab sangat setuju yaitu 35 responden (63,6%) dan menjawab setuju 13 responden (23,6%) yang artinya bahwa menciptakan lapangan kerja menjadi alternatif solusi dalam menghadapi tingginya tingkat pengangguran yang merupakan salah satu permasalahan dan keprihatinan bagi pemerintah dan masyarakat saat ini.

2. Tanggapan Industri Kecil dan Menengah (IKM), dengan adanya inovasi rumah cokelat mampu mendorong untuk tumbuh kembangnya inovasi produk cokelat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dijelaskan secara deskriptif dari pernyataan dengan adanya inovasi rumah cokelat mampu mendorong untuk tumbuh kembangnya inovasi produk cokelat agar produk yang dihasilkan semakin diminati konsumen. Maka, lebih banyak IKM yang menjawab sangat setuju yaitu 23 responden (41,8%) dan menjawab setuju 22 responden (40). Artinya bahwa dengan adanya inovasi rumah cokelat maka pengetahuan serta keterampilan dalam mengelolah cokelat oleh IKM akan semakin baik. Dengan adanya inovasi rumah cokelat, keterampilan IKM dalam mengemas produk cokelat menjadi menarik serta unik.

3. Tanggapan Industri Kecil dan Menengah (IKM) dengan inovasi rumah cokelat memberikan nilai tambah dari bahan baku menjadi produk akhir siap konsumsi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dijelaskan secara deskriptif bahwa adanya inovasi rumah cokelat mampu memberikan nilai tambah dari bahan baku cokelat menjadi produk akhir siap konsumsi. Maka, IKM yang menjawab sangat setuju yaitu 22 responden (40%) dan menjawab setuju juga sebanyak 22 responden (40%). Artinya dengan inovasi rumah cokelat akan meningkatkan keterampilan IKM dalam mengelola cokelat menjadi beragam jenis cokelat siap konsumsi. Nilai tambah dimaksud adalah kemampuan IKM mengolah bahan baku dengan harga Rp. 150,000/kg yang dibeli dari rumah cokelat, dan setelah diproses dan diolah menjadi cokelat siap konsumsi relatif meningkat dengan total nilai penjualan menjadi Rp. 350.000 s/d Rp.500.000/kg. Ini merupakan mindset positif untuk merubah pola pikir bahwa usaha memproduksi bahan baku menjadi bahan setengah jadi dan kemudian menjadi barang jadi atau produk akhir jauh lebih baik.

4. Tanggapan Industri Kecil dan Menengah (IKM) jika rumah cokelat tidak berproduksi lagi, maka akan mengganggu aktivitas usaha industri kecil cokelat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan secara deskriptif dari pernyataan jika pelayanan rumah cokelat tidak berproduksi lagi, maka akan mengganggu aktivitas usaha industri kecil cokelat. Maka, lebih banyak IKM yang menjawab sangat setuju

yaitu 27 responden (49,4%) dan menjawab setuju 20 responden (43,6%) yang artinya bahwa mereka (IKM) aktivitasnya sangat tergantung dari aktivitas rumah coklat. Ini disebabkan karena proses produksi IKM coklat akan berjalan apabila mendapat pasokan bahan baku dari rumah cokelat. Jika IKM menggunakan bahan baku dari produk lain, disamping kualitasnya jauh berbeda, juga harga pembelian jauh lebih mahal.

5. Tanggapan Industri Kecil dan Menengah (IKM), optimis dapat mengembangkan usaha industri cokelat seiring dengan pengembangan inovasi rumah cokelat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan secara deskriptif dari pernyataan optimis IKM cokelat dapat mengembangkan usaha industri cokelat seiring dengan pengembangan inovasi rumah cokelat di masa yang akan datang. Maka, lebih banyak IKM yang menjawab sangat setuju yaitu 23 responden (41,8%) dan menjawab setuju 26 responden (47,8%) yang artinya bahwa IKM cokelat mempunyai persepsi bahwa mereka optimis dapat mengembangkan usaha pengolahan coklat, namun dengan keyakinan bahwa rumah cokelatpun sebagai pembina tekhnis juga terus berinovasi dalam memproduksi kebutuhan IKM cokelat.

6. Tanggapan Industri Kecil dan Menengah (IKM) perlu adanya kelembagaan yang khusus menangani keberlanjutan pengembangan inovasi rumah cokelat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan secara deskriptif dari pernyataan perlu adanya kelembagaan yang khusus menangani keberlanjutan pengembangan inovasi rumah cokelat. Maka, lebih banyak IKM yang menjawab sangat setuju yaitu 22 responden (40%) dan menjawab setuju 20 responden (36,4%) . Artinya bahwa persepsi IKM cokelat meyakini perlu kelembagaan khusus yang menangani program hilirisasi rumah cokelat secara maksimal dan profesional kedepan, misalnya melalui kelembagaan khusus tentang UPTD Rumah Cokelat yang tugas pokok dan fungsinya khusus tentang hilirisasi cokelat Sulawesi Tengah. Alternatif lain juga dapat berupa Badan Layanan Usaha Daerah (BLUD).

7. Tanggapan Industri Kecil dan Menengah (IKM) atas perlu adanya hilirisasi cokelat yang dilakukan oleh pihak swasta dalam skala besar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan secara deskriptif dari pernyataan perlu adanya industri hilirisasi cokelat yang dilakukan oleh pihak swasta dalam skala besar, sehingga dapat lebih menjangkau kebutuhan industri cokelat secara maksimal. Maka, lebih banyak IKM yang menjawab sangat setuju yaitu 26 responden (47,3%) dan menjawab setuju 23 responden (41,8%), jawaban IKM ini menunjukkan bahwa harapan pelaku usaha industri pengolahan cokelat tidak hanya semata mata bergantung pada bantuan dan kebijakan Pemerintah saja. Tapi lebih dari itu jika program hilirisasi cokelat di Sulawesi Tengah juga dapat dikelola oleh pihak Swasta, maka kontinuitas usaha hilirisasi dapat berlanjut dalam skala yang lebih besar dan professional.

8. Tanggapan Industri Kecil dan Menengah (IKM) atas perlu adanya diklat pengembangan SDM aparatur pembina industri dan SDM IKM cokelat tentang inovasi produksi dan pemasaran cokelat yang lebih baik

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan secara deskriptif dari pernyataan untuk peningkatan kreatifitas dan inovasi rumah cokelat perlu adanya diklat pengembangan SDM apartur pembina industri dan SDM IKM cokelat tentang inovasi produksi dan pemasaran cokelat yang lebih baik. Terhadap pernyataan ini maka lebih banyak IKM yang menjawab sangat setuju yaitu 24 responden (43,6%) dan menjawab setuju 22 responden (40%). Artinya bahwa IKM cokelat memiliki persepsi bahwa peningkatan SDM itu penting dalam pengolahan coklat. Bukan hanya trampil dan berkompetensi dikalangan pelaku usaha IKM itu sendiri, tetapi lebih dari itu sangat diperlukan ketrampilan dan kompetensi SDM dari para aparat Pembina sektor industri.

9. Tanggapan IKM terhadap kondisi rumah cokelat yang belum memiliki fasilitas gudang penampungan bahan baku kakao dalam skala yang luas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan secara deskriptif dari pernyataan untuk kondisi rumah cokelat yang belum memiliki fasilitas gudang penampungan bahan baku kakao dalam skala yang luas. Terhadap pernyataan ini maka lebih banyak IKM yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 22 responden (40%), menjawab tidak setuju 20 responden (36,6%), ragu-ragu yaitu 7 responden (12,7%), setuju yaitu 4 responden (7,3%) dan menjawab sangat setuju 2 responden (3,6%). Artinya bahwa IKM lebih dominan memiliki persepsi bahwa jika pabrik cokelat tidak memiliki gudang penyimpanan bahan mentah kakao, maka ada kekhawatiran bagi IKM suatu saat proses produksi rumah cokelat akan terkendala karena persediaan bahan baku kakao yang kurang memadai akibat daya tampung gudang yang tidak maksimal.

PENUTUP/SARAN

Berdasarkan paparan dan uraian diatas dapat direkomendasikan hal-hal sebagai berikut :

1. Memberikan kemudahan fasilitas dan perizinan bagi calon investor.
2. Disperindag Prov. Sulteng perlu membangun kerja sama dengan BPSDM Prov. Sulteng dalam peningkatan SDM untuk aparatur pembina maupun pelaku usaha industri cokelat.
3. Agar pabrik cokelat UPTD P2IPK dapat dipindahkan ke lokasi yang lebih tepat dan strategis.
4. Disarankan agar rumah cokelat kedepan dapat dikelola secara khusus dalam satu Lembaga UPTD yang hanya menangani hilirisasi. Alternatif lain juga disarankan pengelolaannya dapat dilakukan melalui pembentukan Badan Layanan Usaha Daerah (BLUD).
5. Disarankan agar rumah cokelat dapat membangun/ menyediakan gudang khusus penampungan bahan baku kakao dalam skala yang luas.

KEPEMIMPINAN KINERJA PEJABAT ADMINISTRATOR

Dr. Aspina

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

Lembaga Administrasi Negara sedang melakukan pembaharuan Pelatihan Kepemimpinan. Dimana Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III (PIM III) telah berubah menjadi Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). PKA nantinya akan memuat empat agenda pembelajaran, yaitu :

1) Agenda Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme, dengan Mata Pelatihan: a) Wawasan Kebangsaan dan Kepemimpinan Pancasila, b) Bela Negara Kepemimpinan Pancasila.
2) Kepemimpinan Kinerja, dengan Mata Pelatihan: a) Kepemimpinan Transformasional, b) Jejaring Kerja, c) Manajemen Perubahan Sektor Publik, d) Komunikasi Efektif.
3) Manajemen Kinerja, dengan Mata Pelatihan: a) Hubungan Kelembagaan, b) Organisasi Digital, c) Manajemen Kinerja, d) Standar Kinerja Pelayanan, e) Manajemen Penganggaran, f) Manajemen Resiko dan Konflik.
4) Agenda Aktualisasi Kepemimpinan, dengan Mata Pelatihan: a) Studi Lapangan Kinerja Organisasi, b) Rencana Aksi Perubahan Kinerja Organisasi.

Pada kesempatan yang singkat ini, coba diketengahkan gambaran umum dari agenda kedua Kepemimpinan Kinerja. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam menjalankan tugas fungsinya tentu memerlukan kontribusi positif dari semua pihak atau elemen dalam organisasi bersangkutan. Termasuk dari para Pejabat Administratornya. Dari pejabat level demikian (menengah), yang dibutuhkan adalah adanya Kepemimpinan Kinerja dari masing-masing Pejabat Administrator. Diharapkan dengan itu Kinerja Organisasi akan meningkat.

Untuk itu Pejabat Administrator harus membekali diri dengan meningkatkan kompetensinya masing-masing. Salah satunya pada aspek Kepemimpinan Kinerja. Mata pelatihan pada pembelajaran Kepemimpinan Kinerja adalah Kepemimpinan Transformasional, Jejaring Kerja, Manajemen Perubahan Sektor Publik, dan Komunikasi Efektif. Berikut penjelasan umum dari keempatnya :

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi perubahan-perubahan dalam organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional menginspirasi perubahan pada seluruh organisasi, dapat mengubah pegawainya dimasa lalu, sekarang maupun masa mendatang. Pemimpin transformasional perlu aktualisasi diri bagi seorang pemimpin dengan memperhatikan visi yang diciptakan dan menjabarkan langkah-langkah untuk mencapainya, kemudian menghargai dengan cara menunjukan kinerjanya.

Model kepemimpinan transformasional perlu diterapkan sebagai salah satu solusi kepemimpinan dimasa sekarang dan yang akan datang. Pemimpin Transformasional dapat menggunakan teknik Coaching dan Mentoring dalam meningkatkan kinerjanya.

Coaching adalah suatu cara untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja setiap orang sehingga berhasil mencapai sasaran kerjanya. Coaching dilakukan apabila mereka telah menguasai pengetahuan, keterampilan dan pengalaman tetapi belum mencapai kinerja optimal. Coaching merupakan bentuk kemitraan antara coach dengan coachee untuk memprovokasi pemikiran dengan proses kreatif guna menginspirasi coachee.

Mentoring adalah metode pengembangan dimana seorang mentor akan mengajarkan tips trik, pengalaman sukses, metode sukses, cara-cara sukses sesuai dengan pengalamannya. Mentor tentunya orang yang sukses dibidangnya dan akan menularkan ilmunya kepada menteenya. Tugas seorang mentor: mendampingi mentee sesuai dengan keahliannya (mentor harus lebih expert dari menteenya). Memaksimalkan potensi pribadi dan potensi professional yang dimilikinya. Guna menginternalisasi kepemimpinan transformasional diperlukan kegiatan refleksi diri secara terus menerus. Refleksi diri akan menjadikan diri sebagai pemimpin yang benar-benar memahami konsep dirinya secara optimal. Pemimpin transformasional dalam menstransformasikan organisasinya menuju kinerja yang optimal perlu melakukan perubahan-perubahan yang inovatif.

2. Jejaring Kerja

Pendekatan jejaring kerja sangat dibutuhkanuntuk membantu organisasi publik mencapai kinerjanya. Hal ini didasarkan pada kompleksitas tantangan dan masalah di sektor publik dimana untuk menyelesaikannya dibutuhkan kerjasama dengan berbagai pihak dan kontribusi sumberdaya dari berbagai pihak, karena dalam kondisi kompleksitas ini tidak ada satupun pihak yang memiliki cukup sumberdaya untuk menyelesaikan masalah tersebut. Jejaring kerja ada-

lah sekumpulan hubungan-hubungan antara para pihak yang terkait dalam suatu pencapaian tujuan. Hubungan-hubungan ini dapat berupa hubungan yang kuat maupun hubungan yang lemah. Berjejaring kerja/networking adalah proses aktif yang dilakukan untuk memastikan bahwa jejaring kerja dapat terbentuk, berkembang dan tetap produktif untuk mencapai tujuan jejaring sekaligus memberikan manfaat bagi para pihak yang terikat dalam jejaring kerja tersebut.

Jejaring sosial yang dimiliki merupakan penyedia modal sosial. Makin luas jejaring sosial semakin besar potensi modal sosial yang akan didapatkan. Modal sosial ini hanya ada karena adanya hubungan, tidak seorang pun dalam jejaring dapat mengklaim kepemilikan modal sosial tersebut, namun demikian modal sosial ini dapat dikelola dan digunakan oleh aktor di dalam jejaring untuk berbagai kepentingan.

Untuk memastikan optimalisasi produktivitas jejaring kerja dalam pencapaian tujuan jejaring maka perlu dilakukan pemetaan jejaring kerja dan penataan jejaring kerja. Peta jejaring adalah alat untuk memvisualisasikan hubungan-hubungan yang ada di antara para aktor yang digunakan sebagai informasi untuk merancang strategi menciptakan hubungan-hubungan baru dalam rangka pencapaian tujuan jejaring. Menata ulang jejaring kerja dapat diartikan sebagai menata dan memperbaiki hubungan-hubungan antar para aktor di dalam jejaring maupun dengan aktor di luar jejaring agar terjadi sinergi dalam rangka pencapaian tujuan jejaring.

Mendayagunakan jejaring kerja dimaknai sebagai membuat jejaring kerja "bekerja" untuk mencapai tujuannya sekaligus memberikan kebermanfaatan/nilai pada organisasi yang Anda pimpin dalam mencapai kinerja yang ditargetkan juga pada pihak lain yang ada di dalam jejaring. Pemimpin di dalam jejaring harus mampu mewujudkan lingkungan yang kondusif bagi semua hubungan-hubungan yang ada untuk menjadi produktif dan memberikan hasil berupa pencapaian tujuan jejaring dan manfaat bagi anggota jejaring dan para pihak lain.

Pemimpin jejaring harus memastikan bahwa jejaring harus memiliki norma yangjelasbagaimana mengatur hubungan dan interaksi dan saling menghargai kontribusi dari berbagai pihak. Pendayagunaan jejaring kerja mengikuti pola tahapan yang dimulai dari mencari tujuan/purpose dari jejaring kerja, dilanjutkan dengan tahapan design/merancang jejaring kerja di mana pada tahapan ini ditentukannya struktur, norma dan nilai/manfaat jejaring kerja.

Tahapan berikutnya adalah Grow, dimana jejaring kerja mengalami pertumbuhan dan pada akhirnya masuk pada tahapan Perform dimana jejaring kerja berhasil mencapai tujuannya dan memberikan manfaat bagi para pihak dalam jejaring juga para pihak yang menjadi target sasaran jejaring.

3. Manajemen Perubahan Sektor Publik

Manajemen perubahan adalah suatu proses sistematis untuk melakukan sesuatu yang berbeda dan menuju arah yang lebih baik, baik bagi perorangan maupun organisasi. Manajemen perubahan dalam sektor publik adalah manajemen perubahan yang dimaksudkan untuk melaksanakan kebijakan dan program reformasi birokrasi.

Peran pimpinan sangat penting dan sentral dalam manajemen perubahan disebabkan karena langkah-langkah kegiatan perubahan memerlukan ketersediaan anggaran, reenginering, menuntut pengetahuan teknis, akuisisi, transisi, menuntut pemahaman strategis. Hal penting lainnya dalam perubahan adalah peran pimpinan yang harus berani mengambil resiko yang diperhitungkan termasuk munculnya resistensi terhadap perubahan. Untuk mengantisipasi resistensi terhadap perubahan tersebut, diperlukan metode dan pendekatan yang tepat yang merupakan bagian dari strategi perubahan.

Keterkaitan manajemen perubahan dengan strategi perubahan: manajemen perubahan berisi tahapan melakukan perubahan, sedangkan strategi perubahan merupakan pola, metode atau cara untuk menerapkan tahapan-tahapan manajemen perubahan. Lebih jelas, keterkaitan keduanya; Manajemen perubahan, meliputi empat tahapan, yaitu: mendiagnosa organisasi: identifikasi permasalahan, merencanakan perubahan, melaksanakan rencana perubahan termasuk mengendalikan pelaksanaan perubahan, dan mengevaluasi hasil pelaksanaan rencana perubahan. Mengelola perubahan di unit organisasi perlu memperhatikan tugas dan fungsi unit organisasi tersebut.

4. Komunikasi Efektif

Komunikasi yang efektif dalam organisasi menjadi faktor terpenting dalam mendapatkan informasi. Kegagalan dalam organisasi banyak disebabkan oleh kurang tertatanya komunikasi yang dilakukan para pelaku di organisasi dan adanya perbedaan budaya masing-masing individu organisasi. Sehingga ini menghambat proses komunikasi yang menimbulkan efek kurang baik yaitu tidak adanya kerjasama sesama Individu dalam organisasi.

Peran Komunikasi efektif dalam organisasi antara lain adalah untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja, menyelesaikan konflik, mengembangkan kualitas karyawan, dan membentuk hubungan profesional dan lingkungan kerja yang kondusif. Indikator dari suatu komunikasi efektif dalam organisasi meliputi komunikasi yang tidak keluar konteks, penggunaan kalimat yang sederhana, melihat latar belakang komunikan, memperhatikan bahasa tubuh, kontrak waktu yang jelas, penggunaan strategi komunikasi yang tepat, pemanfaatan media komunikasi, dan adanya evaluasi komunikasi.

Proses komunikasi dalam organisasi berbicara tentang hal-hal yang bisa dilakukan untuk mengembangkan organisasi; mulai dari promoting hingga branding semuanya menjadi bagian dari komunikasi organisasi. Beberapa strategi untuk membangun brand image organisasi meliputi: membangun brand awareness, membangun karakter otentik, membangun persepsi., memastikan relevansi branding, menggunakan media sosial, dan memperhatikan umpan balik. Umpan balik seperti ini perlu dikelola untuk meningkatkan brand image. Konsumen akan merasa nyaman dan yakin terhadap layanan kita dan sekaligus meningkatkan brand image organisasi.

Demikian sekelumit pandangan terkait agenda pembelajaran Kepemimpinan Kinerja yang nantinya akan diterapkan dalam Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) sebagai pembaharuan dari Diklat PIM III. Semoga bermanfaat.

KIP : antara HARAPAN dan KENYATAAN

Oleh : Hasim R

REFORMASI ditandai dengan adanya tuntutan tata kelola kepemerintahan yang baik (Good Governance) yang mensyaratkan adanya akuntabilitas, transparasi dan partisipasi masyarakat dalam setiap proses terjadinya kebijakan publik. Setiap Badan Publik sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 pasal 7 ayat 3 wajib membangun dan mengembangkan sistem informasi dan dokumentasi untuk mengelola informasi publik secara baik dan efisien sehingga layanan informasi dapat memberikan akses dengan mudah.

Kebebasan informasi diharapkan menjadi spirit demokratisasi yang menawarkan kebebasan sekaligus tanggung jawab secara bersamaan. Kebebasan informasi, di satu sisi harus mendorong akses publik terhadap informasi secara luas. Sementara di sisi yang lain, kebebasan informasi juga sekaligus dapat membantu memberikan pilihan langkah yang jelas bagi pemerintah dalam mengambil suatu kebijakan secara strategis. Hadirnya Undang-Undang No.14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (UU KIP) merupakan tonggak penting bagi perkembangan demokrasi di Indonesia.

Sebagai sebuah bentuk freedom of information act, undang-undang ini mengatur pemenuhan kebutuhan informasi yang terkait dengan kepentingan publik. Kehadiran UU KIP sekaligus memberikan penegasan bahwa keterbukaan informasi publik bukan saja merupakan bagian dari hak asasi manusia secara universal, namun juga merupakan constitutional rights sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28F UUD NRI 1945 bahwa "setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengelola, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia.

Banyak pihak berharap, hadirnya UU KIP mampu mendorong iklim keterbukaan yang luas di berbagai level. Keterbukaan informasi publik diyakini dapat menjadi sarana penting untuk mengoptimalkan pengawasan publik terhadap penyelenggaraan negara maupun aktivitas badan publik lainnya yang mengurusi kepentingan publik. Salah seorang perumus Undang-Undang Dasar Amerika, James Madison pernah menyebutkan bahwa keterbukaan informasi merupakan syarat mutlak untuk demokrasi yang berarti pula perwujudan kekuasaan yang terbatas dan berada dalam kontrol publik.

Keterbukaan informasi memberi peluang bagi rakyat untuk berpartisipasi dalam berbagai kebijakan publik. Kondisi ini sekaligus dapat mendorong terciptanya clean and good governance karena pemerintah dan badan-badan publik dituntut untuk menyediakan informasi yang lengkap mengenai apa yang dikerjakannya secara terbuka, transparan dan akuntabel. Menurut Lay (2006:9) bahwa berbagai studi pembangunan politik di negara-negara yang sudah menikmati stabilitas politik dan harmoni sosial menunjukkan bahwa kebebasan informasi dan hak rakyat untuk mendapatkan informasi memainkan peranan sentral dalam keseluruhan proses politik. Tidak ada satu pun negara yang mampu menjamin stabilitas politik dan tertib sosial secara berkesinambingan, kecuali sistem tersebut difasilitasi dengan jaminan kebebasan informasi.

Akan tetapi realitas di lapangan menunjukan pelaksanaan UU No 14 Tahun 2008 yang mengatur tentang keterbukaan informasi publik belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Pelbagai informasi yang disampaikan oleh badan publik belum seluruhnya dapat diakses oleh masyarakat, khususnya terkait dengan penyelenggaraan program-program pemerintah yang memerlukan kontribusi masyarakat. Informasi mengenai proyek-proyek pemerintah seringkali hanya dapat diakses oleh golongan-golongan tertentu saja yang notabene merupakan komunitasnya.

Selain itu, masih banyak badan publik yang memanfaatkan media (terutama online) hanya sebagai formalitas dalam mengimplementasikan UU KIP semata. Banyak dijumpai website-website pemerintah yang menyajikan beranda tanpa memuat pelbagai informasi berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan oleh badan tersebut. Padahal Pasal 11 UU No. 14 Tahun 2008 menjelaskan pelbagai informasi yang wajib tersedia setiap saat, sebagai berikut:

(1) Badan Publik wajib menyediakan Informasi Publik setiap saat yang meliputi:
   a. daftar seluruh Informasi Publik yang berada di bawah penguasaannya, tidak termasuk informasi yang dikecualikan;
   b. hasil keputusan Badan Publik dan pertimbangannya;
   c. seluruh kebijakan yang ada berikut dokumen pendukungnya;
   d. rencana kerja proyek termasuk di dalamnya

perkiraan pengeluaran tahunan Badan Publik;

e. perjanjian Badan Publik dengan pihak ketiga;

f. informasi dan kebijakan yang disampaikan Pejabat Publik dalam pertemuan yang terbuka untuk umum;

g. prosedur kerja pegawai Badan Publik yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat; dan/atau

h. laporan mengenai pelayanan akses Informasi Publik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

(2) Informasi Publik yang telah dinyatakan terbuka bagi masyarakat berdasarkan mekanisme keberatan dan/atau penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48, Pasal 49, dan Pasal 50 dinyatakan sebagai Informasi Publik yang dapat diakses oleh Pengguna Informasi Publik.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan kewajiban Badan Publik menyediakan Informasi Publik yang dapat diakses oleh Pengguna Informasi Publik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Petunjuk Teknis Komisi Informasi.

Melihat penjelasan di atas, maka jelas bahwa setiap badan publik harus memberikan informasi terkait hal-hal yang dilakukan dalam upaya merangsang partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan. Adanya ketimpangan antara harapan dan kenyataan (das sollen das sein) membutuhkan suatu upaya dalam rangka mengefektifkan implementasi UU KIP sehingga dapat tercipta good governance yang ditandai dengan keterbukaan informasi publik.

Good governance mengandung dua pengertian yaitu: Pertama, nilai yang menjunjung tinggi keinginan atau kehendak rakyat dan nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional), kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. Kedua, aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut (Sedarmayanti, 2003:6). Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 menjelaskan prinsip-prinsip kepemerintahan yang baik, meliputi :

1. Profesionalitas, meningkatkan kemampuan dan moral penyelenggara pemerintahan agar mampu memberi pelayanan yang mudah, cepat, tepat dengan biaya yang terjangkau.
2. Akuntabilitas, meningkatkan akuntabilitas para pengambil keputusan dalam segala bidang yang menyangkut kepentingan masyarakat.
3. Transparansi, menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai.
4. Pelayanan Prima, penyelenggaraan pelayanan publik yang mencakup prosedur yang baik, kejelasan tarif, kepastian waktu, kemudahan akses, kelengkapan sarana dan prasarana serta pelayanan yang ramah dan disiplin.
5. Demokrasi dan Partisipasi, mendorong setiap warga untuk mempergunakan hak dalam menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan, yang menyangkut kepentingan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung
6. Efisiensi dan Efektifitas, menjamin terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggung jawab.
7. Supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat, mewujudkan adanya penegakkan hukum yang adil bagi semua pihak tanpa pengecualian, menjunjung tinggi HAM dan memperhatikan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat.

Menghubungkan tata pemerintahan yang baik (good governance) dengan keterbukaan informasi publik bukan merupakan suatu keniscayaan, karena salah satu wujud dari good governance adalah adanya transparansi guna menciptakan rasa saling percaya antara pemerintah dan masyarakat Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) merupakan suatu keniscayaan apabila seluruh asas-asas penyelenggaraan negara dapat dilaksanakan secara profesional dan proporsional.

Keterbukaan informasi publik sebagai wujud good governance harus dilaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga perjalanan demokrasi sebagai amanat reformasi dapat mengantarkan demokrasi semu menjadi demokrasi yang hakiki. Lahirnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik merupakan jawaban adanya perlindungan hukum terselenggaraanya transparansi dan akuntabilitas pemerintah terhadap masyarakat sebagai pengguna kebijakan publik.

Hasim R, S.Kom, M.Si. (Kabid Pengelolaan Informasi Dan Saluran Komunikasi Publik Dinas Komunikasi, Informatika Persandian & Statistik Prov. Sulteng)

Menyongsong Penerapan
PP No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil :

Bawahan Bisa Menilai Atasan

TAHUN lalu, Presiden Joko Widodo menetapkan suatu regulasi pemerintah yang terkait dengan kepegawaian nasional. Aturan tersebut yaitu Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam artikel ini selanjutnya akan disingkat PKPNS.

Terbitnya peraturan ini memang suatu hal yang diperlukan dan diharuskan. Diperlukan karena manajemen kepegawaian kini berkembang begitu pesat. Diantaranya terkait dengan pengembangan karier pegawai yang kini lebih ketat dan berorientasi pada kompetensi, atau sistem merit. Semangat sistem merit yang diusung oleh UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu dukungan sistim penilaian kinerja yang lebih baik dan modern. Dari berbagai literatur yang ada sistem merit adalah sistem dimana rekrutmen dan promosi pegawai dilaksanakan berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugas, bukan dikarenakan oleh koneksi politik (Merriam-Webster Dictionary). Dengan pengertian begitu, maka sistim penilaian kinerja (sebagai metode melihat kemampuan seorang aparatur) menjadi salah satu hal yang utama dan perlu mendapat penguatan.

Dirilisnya aturan ini memang sudah seharusnya. Regulasi yang selama ini berlaku terkait dengan penilaian kinerja PNS adalah PP No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PPK PNS). PP ini masih berdasarkan undang-undang kepegawaian yang lama dan sudah tidak berlaku, yaitu UU. No. 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Sementara saat ini yang berlaku adalah UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Terbitnya PP dengan berbasis pada UU ASN tentu mewujudkan pranata hukum bidang kepegawaian yang semakin harmonis lagi kuat.

Konsideran menimbang aturan ini memang menyebut bahwa penetapan PP ini adalah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pasal 78 memang masuk dalam paragraf 8 Penilaian Kinerja, pasal ini mengamanatkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Berikut beberapa hal yang perlu kita ketahui bersama sebagai informasi awal terkait dengan PP yang diundangkan Menkumham pada 29 April 2019.

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Regulasi baru ini memperkenalkan proses penilaian kinerja PNS yang dilakukan secara sistematis dengan nama sistem manajemen kinerja PNS. Penilaian Kinerja PNS dilaksanakan dengan tujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Dengan tujuan tersebut maka Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada semua tingkatan baik tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan tetap memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS itu sendiri. Dalam implementasinya Penilaian Kinerja PNS harus dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif; dan transparan.

PP ini merancang dalam sistem manajemen kinerja PNS tersebut terhimpun 5 aktifitas manajemen kinerja PNS yaitu :

a. perencanaan kinerja,
b. pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja,
c. penilaian kinerja
d. tindak lanjut, dan
e. Sistim Informasi Kinerja PNS.

Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan memperhatikan Perilaku Kerja. Penyusunan SKP dilakukan dengan memperhatikan perencanaan strategis Instansi Pemerintah, perjanjian kinerja, organisasi dan tata kerja, uraian jabatan, dan/atau SKP dari atasan langsung.

SKP wajib disusun oleh PNS dan Pejabat Penilai Kinerja PNS dan/atau Pengelola Kinerja. SKP disepakati oleh pegawai yang bersangkutan dengan Pejabat Penilai Kinerja PNS setelah direviu oleh Pengelola Kinerja. Dalam SKP termuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun dan dapat pula memuat kinerja tambahan.

Kinerja utama PNS disesuaikan dengan jenis jabatannya masing-masing sesuai UU ASN. Kinerja utama bagi pejabat pimpinan tinggi merupakan penjabaran sasaran unit/organisasi. Untuk pejabat administrasi kinerja utamanya merupakan penjabaran kegiatan dari atasan langsung. Sedang kinerja utama pejabat fungsional merupakan akumulasi nilai pelaksanaan butir-butir kegiatan jabatan fungsional yang sesuai dengan penjabaran sasaran unit/organisasi dan/atau kegiatan atasan langsung.

SKP bagi pejabat pimpinan tinggi (JPT) disusun berdasarkan perjanjian kinerja unit kerja yang

dipimpinnya dengan memperhatikan rencana strategis dan rencana kerja tahunan. SKP JPT level provinsi yakni JPT madya (Sekprov) disetujui oleh pimpinan instansi (Gubernur) kemudian SKP bagi JPT pratama disetujui oleh pejabat pimpinan tinggi madya (Sekprov).

SKP bagi pejabat administrasi disusun berdasarkan SKP atasan langsung dengan memperhatikan organisasi tata kerja dan uraian jabatan. Penetapannya dilakukan oleh atasan langsung. Selanjutnya SKP bagi pejabat fungsional disusun berdasarkan SKP atasan langsung dan organisasi/unit kerja dengan memperhatikan rencana kerja tahunan, perjanjian kinerja, organisasi dan tata kerja, uraian jabatan dan butir-butir kegiatan untuk jabatan fungsional.

SKP yang telah disusun dan disepakati ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Penyusunan dan penetapan SKP dilakukan setiap tahun pada bulan Januari.

Pelaksanaan kinerja, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja

Aturan ini mengamanatkan pelaksanaan rencana kinerja didokumentasikan secara periodik. Dapat secara harian, mingguan, bulanan, triwulanan, semesteran atau tahunan. Selanjutnya pemantauan kinerja dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS terhadap PNS secara berkala dan berkelanjutan dalam proses pelaksanaan SKP paling kurang 1 (satu) kali dalam setiap semester pada tahun berjalan. Pemantauan kinerja ini dilakukan dengan mengamati Capaian Kinerja melalui dokumentasi kinerja yang terdapat dalam sistern informasi non-elektronik dan/atau sistem informasi berbasis elektronik.

Dalam melakukan Pemantauan Kinerja, Pejabat Penilai Kinerja PNS, dalam hal ini atasan langsung, dapat dibantu oleh Pengelola Kinerja. Pengelola kinerja adalah suatu jabatan atau tugas baru yang baru diperkenalkan dalam PP ini. Pengelola Kinerja adalah pejabat yang menjalankan tugas dan fungsi pengelolaan kinerja PNS.

Hasil Pemantauan Kinerja pelaksanaan SKP yang didasarkan bukti-bukti objektif dan perubahan lingkungan organisasi dapat memuat rekomendasi perubahan SKP. Perubahan SKP dimungkinkan apabila dalam tahun berjalan terdapat kondisi tertentu yang mengakibatkan perencanaan kinerja memerlukan penyesuaian. Kondisi tersebut antara lain :

a. perubahan pemangku jabatan;
b. perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan, dan alokasi anggaran);
c. perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran;
d. perubahan dikarenakan sakit dan cuti yang waktunya lebih dari 1 (satu) bulan;
e. perubahan dikarenakan penugasan kedinasan lain dari pimpinan unit kerja yang menyebabkan PNS tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya yang waktunya lebih dari 1 (satu) bulan meliputi : 1) Pengembangan kompetensi; dan/atau 2) Penugasan untuk mewakili institusi dan/atau negara; dan/atau.
f. kondisi tertentu lainnya dengan persetujuan Menteri.

Hal lain yang dilakukan dalam pemantauan kinerja adalah pengukuran kinerja. PNS wajib melakukan pengukuran kinerja melalui sistem pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan terhadap SKP (dengan membandingkan realisasi SKP dengan target SKP) dan perilaku kerja. Pengukuran kinerja dapat dilakukan setiap bulan, triwulanan, semesteran, atau tahunan serta didokumentasikan dalam dokumen pengukuran kinerja sesuai kebutuhan organisasi.

Pembinaan Kinerja menjadi tahap lanjutan yang juga mendapat perhatian dalam PP ini. Pembinaan kinerja PNS bertujuan untuk menjamin pencapaian Target kinerja yang telah ditetapkan dalam SKP. Pada tahap ini dimunculkan istilah Bimbingan Kinerja dan Konseling Kinerja sebagai metode melaksanakan pembinaan kinerja.

Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja. Atau Bimbingan Kinerja berfokus pada pencapaian kinerja pada SKP. Kemudian Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja. Dengan kata lain, Konseling Kinerja berkonsentrasi pada upaya perbaikan atau antisipasi perilaku kerja PNS agar bisa mencapai kinerjanya.

Bimbingan Kinerja diberikan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus oleh unit kerja kepada PNS. Dapat dilakukan secara individual maupun kelompok. Untuk Konseling Kinerja dilaksanakan secara individual dengan memperhatikan prinsip kerahasiaan dan tanggung jawab dandapat dilakukan oleh :

a. Pejabat Penilai Kinerja PNS yang telah memperoleh pelatihan konseling;
b. Pejabat yang memiliki fungsi memberikan konseling; atau
c. Konselor independen yang ditetapkan oleh Unit Kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian.

Hasil Bimbingan Kinerja dan Konseling Kinerja dapat menjadi bahan bagi instansi pengelola kepegawaian untuk melakukan proses tindak lanjut. Seperti bimbingan, pelatihan, penugasan khusus, diusulkan mutasi, dan/atau direkomendasikan untuk diproses penjatuhan hukuman disiplin.

Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja berawal dari penilaian SKP. Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja. Penilaian SKP dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS atau umumnya adalah atasan langsung. Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional. Penilaian SKP dituangkan dalam dokumen penilaian SKP. Penilaian SKP bagi PNS yang mengalami rotasi, mutasi, dan/atau penugasan lain terkait dengan tugas dan fungsi jabatan selama tahun berjalan dilakukan dengan menggunakan metode proporsional berdasarkan periode SKP pada unit-unit dimana PNS tersebut bekerja

pada tahun berjalan.

Tahap selanjutnya adalah Penilaian Perilaku Kerja. Perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan. Sebelumnya, Penilaian Perilaku Kerja hanya dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS atau atasan langsung PNS bersangkutan. Tapi dalam aturan baru ini, selain pejabat penilai kinerja PNS, Penilaian Perilaku Kerja dapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung.

Rekan kerja setingkat merupakan rekan kerja yang memiliki tingkat yang sama dalam satu unit kerja. Sedang Bawahan langsung merupakan PNS yang berada dibawah Unit Kerja PNS yang dinilai pada unit yang sama. Pelibatan rekan kerja setingkat dan atau bawahan langsung dalam penilaian perilaku kerja merupakan hal baru dalam penilaian kinerja sektor birokrasi. Walau masih skala terbatas karena atasan langsung tetap dominan dan dilakukan dengan survey tertutup tapi ini suatu langkah maju dan perlu diapresiasi. Diharapkan dengan pendekatan ini kinerja aparatur bisa semakin baik.

Penilaian kinerja PNS dilakukan dengan cara menggabungkan nilai SKP dan nilai Perilaku Kerja. Pembobotan dari keduanya adalah 70% untuk SKP dan 30% untuk Perilaku Kerja bagi instansi yang tidak menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung. Untuk instansi yang menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung pembobotannya 60% untuk penilaian SKP dan 40% penilaian penilaian Perilaku Kerja .

Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut :

a. Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) sampai 120 (seratus dua puluh); dan menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
b. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) sampai angka 120 (seratus dua puluh);
c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) sampai angka 90 (sembilan puluh);
d. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) angka 70 (tujuh puluh); dan
e. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka kurang dari 50 (lima puluh).

Penilaian Kinerja PNS dilakukan pada setiap akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling lama akhir bulan Januari tahun berikutnya yang dituangkan dalam dokumen penilaian kinerja. Sama dengan aturan sebelumnya, Penilaian Kinerja bagi PNS yang sedang menjalankan tugas belajar dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS dengan menggunakan bahan-bahan penilaian prestasi akademik yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan. Bagi PNS yang diberi penugasan khusus pada negara sahabat, lembaga internasional, organisasi profesi, dan badan-badan swasta yang ditentukan oleh pemerintah dilakukan oleh pimpinan instansi induknya atau pejabat lain yang ditunjuk berdasarkan bahan yang diperoleh dari instansi tempat yang bersangkutan bekerja.

Aturan baru ini juga memungkinkan Pelaksana Tugas (PLT) atau Pelaksana Harian (PLH) didelegasikan kewenangan melakukan penilaian kinerja PNS. Pendelegasiannya oleh atasan dari pejabat penilai kinerja PNS terkait berhalangannya pejabat penilai kinerja PNS (atasan langsung PNS).

Sebagai turunan dari UU. No. 5/2014 tentang ASN, PP ini menjelaskan hal tentang Tim Penilai Kinerja PNS. Tim Penilai kinerja PNS dibentuk oleh pejabat yang berwenang/PyB. Tim Penilai Kinerja PNS terdiri dari PNS yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan, berasal dari : unit kerja yang membidangi kepegawaian, unit kerja yang membidangi pengawasan internal, dan unit kerja lain yang dipandang perlu oleh PyB. Tim Penilai Kinerja PNS ini bertanggungjawab kepada PyB.

Tim Penilai Kinerja PNS mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada PPK atas dasar hasil penilaian kinerja. Pertimbangan tersebut selanjutnya digunakan oleh PPK untuk pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, hingga pemberian penghargaan bagi PNS. Pelaksanaan tugas Tim Penilai Kinerja PNS dibantu oleh sekretariat dalam hal ini unit kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian.

Tindak Lanjut

Proses tindak lanjut yang diatur dalam PP ini antara lain pelaporan kinerja, pengelolaan dokumen penilaian kinerja, pemeringkatan kinerja, penghargaan kinerja dan sanksi. Pemeringkatan kinerja dan penghargaan kinerja adalah hal baru lain yang diperkenalkan dalam PP ini.

Dokumen penilaian kinerja PNS dilaporkan secara berjenjang oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS kepada Tim Penilai Kinerja PNS dan PyB paling lambat pada akhir bulan Februari tahun berikutnya. Laporan dokumen penilaian kinerja paling kurang terdiri atas nilai kinerja PNS, predikat kinerja PNS, permasalahan kinerja PNS dan rekomendasi. Laporan dokumen penilaian kinerja PNS selanjutnya dijadikan acuan dalam hal :

a. Mengidentifikasi dan merencanakan kebutuhan pendidikan dan atau pelatihan;
b. mengembangkan kompetensi
c. mengembangkan karier
d. pemberian tunjangan
e. pertimbangan mutasi, dan promosi
f. memberikan penghargaan dan pengenaan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan, dan atau
g. menindaklanjuti permasalahan yang ditemukan dalam penilaian SKP dan Perilaku Kerja.

Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi. Ini didasarkan pada laporan dokumen penilaian kinerja. Pemeringkatan Kinerja dilakukan dengan membandingkan nilai kinerja dan predikat kinerja pada dokumen penilaian kinerja antar PNS setiap tahun. Pelaksanaannya dalam lingkup masing-masing instansi pemerintah

dengan maksud untuk menyusun prolil kinerja PNS dalam 1 (satu) unit Instansi Pemerintah. Pemeringkatan kinerja tahunan ini dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja PNS. Hasil pemeringkatan ini tentunya dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan prioritas pengembangan kompetensi dan pengembangan karier PNS.

Penghargaan Kinerja adalah suatu apresiasi yang diberikan oleh instansi kepada PNS atas pencapaian kinerja yang sangat baik. Kepada PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat Sangat Baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk diikutsertakan dalam program kelompok rencana suksesi (talent pool) pada instansi yang bersangkutan. Untuk PNS berpredikat Baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk pengembangan kompetensi lebih lanjut.

Terhadap PNS yang tidak memenuhi target kinerja dapat dikenakan sanksi administrasi sampai dengan sanksi pemberhentian. Pejabat pimpinan tinggi yang tidak memenuhi target kinerja yang diperjanjikan selama 1 (satu) tahun pada suatu jabatan, yang diberikan penilaian kinerja Cukup, Kurang, atau Sangat Kurang diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya. Dengan catatan Penilaian kinerja terhadap PNS tersebut diberikan pada kondisi normal dan tidak ada kondisi force majeur. Jika tidak menunjukkan perbaikan kinerja maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi kembali. Dengan hasil itu pejabat pimpinan tinggi dimaksud dapat dipindahkan pada jabatan dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagi Pejabat Administrasi atau Pejabat Fungsional yang mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat Kurang atau Sangat Kurang diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya. Jika belum juga menunjukan perbaikan kinerja maka PNS yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi kembali. Berdasarkan uji kompetensi, pejabat administrasi atau pejabat fungsional yang tidak memenuhi standar kompetensi jabatan dapat dipindahkan pada jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila tidak tersedia jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau jabatan lebih rendah yang lowong, pejabat administrasi atau pejabat fungsional tersebut ditempatkan sementara pada jabatan tertentu dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun. Jika ternyata setelah 1 (satu) tahun tidak tersedia lowongan jabatan sesuai dengan kompetensinya, pejabat administrasi atau pejabat fungsional yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

PP ini tentu tidak semena-mena. Tetap ada ruang untuk menyatakan keberatan atas hasil penilaian kinerja. Pengajuan keberatan disertai dengan alasan-alasannya kepada atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS secara berjenjang paling lama 14 (empat belas) hari sejak diterimanya hasil penilaian kinerja.

Sistem Informasi Kinerja PNS

Sistem Informasi Kinerja PNS adalah tata laksana dan prosedur pengumpulan, pengolahan, analisis, penyajian, pemanfaatan, dan pendokumentasian data kinerja PNS secara terintegrasi. Pada Sistem Informasi Kinerja PNS termuat informasi perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut.

Sistem Informasi Kinerja PNS merupakan sarana untuk merencanakan, mengumpulkan, mengolah, menganalisis, menyajikan, mendokumentasikan data penilaian kinerja PNS, dan bahan evaluasi kinerja. Dalam PP ini, Kepala Badan Kepegawaian Negara diamanatkan untuk menyiapkan aplikasi informasi kinerja PNS secara nasional yang dapat diintegrasikan dengan aplikasi kinerja PNS di Instansi Pemerintah. Aplikasi informasi kinerja PNS yang disiapkan BKN dapat pula langsung dimanfaatkan oleh instansi yang belum mempersiapkan aplikasi informasi kinerja PNS

Penutup

Demikianlah sekelumit gambaran umum dari Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Beleid ini memang belum langsung dilaksanakan. Nanti 2 (dua) tahun setelah diundangkan atau pada April 2021. Bahkan untuk aturan Penilaian Perilaku Kerja berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan bawahan langsung, sebagai hal baru yang progressif, dilaksanakan instansi pemerintah paling lambat 5 (lima) tahun sejak Peraturan Pemerintah ini diundangkan. Selain itu masih harus ditetapkan juga berbagai peraturan pelaksanaan dari PP ini dan diamanatkan harus paling lama 2 (dua) tahun sejak PP ini diundangkan.

Praktisnya, PP ini mengubur PP sebelumnya terkait penilaian kinerja PNS yakni PP. 46 Tahun 2011. Namun peraturan pelaksanaan dari PP 46/2011 masih tetap berlaku sampai adanya petunjuk pelaksanaan dari Menteri atau Kepala BKN atas PP ini.

Walhasil PP ini memunculkan banyak hal baru terkait dengan pengelolaan kepegawaian nasional. Khususnya manajemen kinerja PNS. Termasuk dapat dimunculkannya suatu nama jabatan fungsional baru melaksanakan tugas mengelola Sistem Manajemen Kinerja PNS. Jelas ini akan semakin memperkaya tugas fungsi dan ruang lingkup tanggungjawab serta wewenang pejabat pengelola kepegawaian. Sekaligus akan mempertegas dan jelasnya pengelolaan kinerja PNS.

Semoga PP ini menjadi pemicu terwujudnya aparatur yang berkualitas tinggi.

Rapat Kerja Korpri Sulteng Tahun 2019 :

TAMAN MAKAM ASN SEGERA DIWUJUDKAN

SEBAGAIMANA diketahui, pembinaan atau fasilitasi kegiatan Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri) lingkup Prov. Sulteng dilaksanakan oleh BKD Prov. Sulteng. Melekat pada tugas dan fungsi Bidang Pengadaan Penghargaan dan Informasi Kepegawaian (PPIK) khususnya Sub Bidang Penghargaan.

Tahun 2019, pembinaan terhadap Korpri Sulteng dilakukan dalam 4 kegiatan mayor. 1 kegiatan pada awal tahun 2019 yaitu pelaksanaan Rapat Koordinasi (Rakor) Korpri Sulteng di Kota Poso Bulan April 2019. Sedangkan 3 kegiatan berlangsung sekaligus pada Bulan November 2019. Ketiganya adalah mengikuti Pekan Olahraga Nasional Korpri (Pornas Korpri) ke-XV di Prov. Bangka Belitung (Babel), pelaksanaan Upacara Peringatan HUT Korpri Ke-48 Tingkat Provinsi Sulawesi Tengah (Prov. Sulteng) di Kota Luwuk dan Rapat Kerja (Raker) Korpri Sulteng juga di Kota Luwuk. 2 kegiatan terakhir bahkan dihelat dalam hari yang sama.

Raker Korpri Sulteng Tahun 2019

Peringatan HUT Korpri Ke-48 Tahun 2019 Tingkat Provinsi Sulawesi Tengah (Prov. Sulteng) dipusatkan di Kota Luwuk Kab. Banggai. Upacara dilaksanakan di Lapangan Alun-Alun Bumi Mutiara Luwuk pada Jumat (29/11/2019). Bertindak sebagai inspektur upacara Asisten Administrasi Umum dan Organisasi Setdaprov Sulteng, Mulyono, SE.,Ak., MM. Turut pula hadir Bupati Banggai Ir. H. Herwin Yatim, MM bersama Wabup Drs. H. Mustar Labolo, pengurus Korpri Sulteng, para pejabat dan Forkompida Kab. Banggai serta para PNS lainnya lingkup Pemkab Banggai, Prov. Sulteng dan instansi vertikal lainnya. Tahun 2018 kegiatan demikian dilangsungkan di Kab. Toli Toli.

Seperti pada Tahun 2018 di Kab. Toli Toli, setelah berupacara memperingat HUT Korpri dilanjutkan dengan Rapat Kerja (Raker) Korpri Provinsi Sulawesi Tengah. Bertempat di Hotel Estrella – Kota Luwuk. Raker dibuka secara duet oleh Bupati dan Wabup Banggai sementara pengarahan raker dilakukan langsung oleh Ketua Pengurus Korpri Prov. Sulteng, Dra. Hj. Derry B. Djanggola, M.Si.

Raker saat itu diikuti oleh pejabat pengelola kepegawaian sekaligus pengelola Korpri lingkup Perangkat Daerah (OPD) Prov. Sulteng seperti Sekretaris, Kasubag Kepegawaian & Umum dan Bendahara Gaji. Turut hadir utusan dari Korpri Kab/Kota di Sulteng. Jalannya raker dikendalikan oleh pengurus Korpri Prov. Sulteng dalam hal ini Wakil Ketua Korpri Sulteng, Dr. Adidjoyo Dauda, M.Si, yang juga Kepala Badan Penelitian, Pengembangan dan Inovasi Daerah (BPPID) Prov. Sulteng. Beliau didampingi Sekretaris Korpri Sulteng, Zubair, S.Sos, M.Si, yang juga Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Prov. Sulteng dan Kepala BKPSDM Kab. Banggai.

Saat memberikan arahan, Ketua Pengurus Korpri Sulteng, Ibu Dra. Hj. Derry B. Djanggola, M.Si, menyampaikan beberapa poin yang menjadi bahan diskusi dan disepakati dalam Raker. Seperti perlu dirintisnya pembentukan kelompok kerja (pokja) layanan persemayaman bagi PNS Prov. Sulteng di Kab/Kota (utamanya Guru), perlunya segera dilakukan pemungutan iuran Korpri dengan tarif baru sesuai hasil Raker 2018 di Toli Toli dan komitmen pengurus untuk segera merealisasikan adanya lokasi pekuburan khusus bagi ASN atau semacam Taman Makam ASN.

Perihal Taman Makam ASN, disampaikannya bahwa rencana tersebut sudah tercetus sejak 2016. Sebagai bentuk kepedulian Korpri dan tindakan antisipasi atas semakin minim atau terbatasnya lahan yang dikhususkan untuk pemakaman masyarakat. Mengingat laju gerak pembangunan khususnya Kota Palu yang terus menggeliat. Dalam perjalanannya rencana tersebut telah mendapat dukungan dan persetujuan dari Gubernur Sulawesi Tengah. Dana yang terhimpun oleh Korpri Sulteng pun, saat ini diperkirakan sudah memadai untuk mewujudkan rencana tersebut. Makanya Pengurus Korpri Prov. Sulteng berkomitmen agar rencana tersebut segera terealisir.

Kesepakatan Raker

Raker yang berjalan cukup dinamis dan demokratis tersebut menghasilkan beberapa kesepakatan dan rekomendasi, yaitu sebagai berikut :

1. Menyetujui seluruh aktifitas kegiatan Korpri Provinsi Sulawesi Tengah sepanjang Tahun 2019. Termasuk dalam hal ini pelaksanaan dan pengalokasian dana untuk persemayaman, santunan duka, dan keikutsertaan pada Pornas Korpri Ke XV Tahun 2019.
2. Menyetujui rencana Korpri Provinsi Sulawesi Tengah untuk mengadakan lahan pekuburan bagi anggota Korpri (Taman Makam ASN).
3. Pada kegiatan MTQ Korpri Tahun 2020, Korpri Sulawesi Tengah diharapkan untuk ikut serta. Menyesuaikan dengan kesiapan peserta dan ketersediaan dana.
4. Membentuk kelompok kerja (Pokja) layanan persemayaman bagi PNS Guru SMA/SMK. Berkoordinasi dengan Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pengurus PGRI setempat.
5. Upacara HUT Korpri Ke 49 Tahun 2020 tingkat Provinsi Sulawesi Tengah dilaksanakan di Kab. Buol atau Kab. Morowali.
6. Disepakati iuran Korpri yang baru untuk selanjutnya akan ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan berlaku mulai 1 Januari 2020 :
   1. Golongan IV : Rp. 50.000 Perbulan

2. Golongan III : Rp. 35.000 Perbulan
3. Golongan II : Rp. 15.000 Perbulan, dan
4. Golongan I : Rp. 10.000 Perbulan

7. Meminta kepada Pemerintah Pusat melalui DPP Korpri Nasional, atas rencana untuk menyederhanakan birokrasi pemerintahan dengan memangkas eselonisasi (III & IV) agar dilakukan secara bijaksana dengan tetap memperhatikan dampak yang ditimbulkan terhadap insan Korpri (PNS).
8. Kepada Kab. Sigi, Morowali dan Morowali Utara agar segera membentuk Pengurus Korpri Kabupaten. Untuk itu akan diterbitkan kembali rekomendasi atau mandat pembentukan.

Jadi raker di Luwuk tersebut menghasilkan kesepakatan yang cukup fenomemal. Yakni akan segera diwujudkannya Taman Makam ASN. Tentu suatu hal yang positif dan perlu dukungan semua pihak utamanya para ASN dengan secara rutin mengiur sesuai nominal yang disepakati.

Kegiatan raker yang meriah, akrab dan penuh rasa kekeluargaan ini ditutup oleh Wakil Ketua Dewan Pengurus Korpri Sulawesi Tengah, Dr. Adidjoyo Dauda, M.Si.

Pekan Olahraga Nasional Korps Pegawai Republik Indonesia

(PORNAS KORPRI) Ke XV Tahun 2019

Di Prov. Kepulauan Bangka Belitung (Babel)

TAHUN 2019, kembali dihelat Pekan Olah Raga Nasional Korps Pegawai Republik Indonesia (Pornas Korpri). Gelaran dua tahunan ini sebelumnya dilangsungkan di Kota Yogyakarta Provinsi DIY Yogyakarta pada Tahun 2017. Pornas Korpri Tahun 2019 yang memasuki edisi ke XV, dilaksanakan di Kota Pangkalpinang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Babel).

Kegiatan yang dikhususkan bagi olahragawan berstatus PNS dan dikoordinir oleh Pengurus Korpri pada instansi masing-masing, ini dimulai sejak 10 November sampai dengan 18 November 2019. Melombakan 9 cabang olahraga dalam berbagai nomor pertandingan beregu dan perorangan baik putra maupun putri. Kesembilan cabor tersebut adalah Bola Voli, Tenis Meja, Tenis Lapangan, Bulutangkis, Catur, Senam Bugar Korpri, Futsal, Gateball dan Lari Marathon 10 KM.

Korpri Sulawesi Tengah juga turut mengikuti ajang berskala nasional ini. Berdasar catatan, Korpri Sulteng termasuk rutin mengirimkan delegasinya mengikuti Pornas Korpri. Pada Pornas Korpri sebelumnya di Kota Yogyakarta (Tahun 2017), Kontingen Pornas Korpri Sulteng bisa membawa pulang 1 medali perunggu dari cabor Tenis Lapangan. Untuk kegiatan Pornas Korpri di Pangkalpinang, seperti apa perjalanan dan prestasi yang terjadi pada Tim Pornas Korpri Sulteng, berikut rangkumannya :

Penglepasan (Pengukuhan) Kontingen

Keikutsertaan Korpri Sulteng dalam Pornas Korpri Ke XV Tahun 2019 dimulai dengan acara penglepasan kon-

tingen Pornas Korpri Sulteng. Dilaksanakan di Lapangan

Upacara Pogombo Kantor Gubernur Sulteng. Kontingen dilepas oleh Sekprov Sulteng, Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si. Turut hadir saat acara tersebut, para pengurus utama Korpri Sulteng seperti Dra. Hj. Derry B. Djanggola, M.Si yang kini menjabat Ketua dan Zubair, S.Sos, M.Si yang menjabat Sekretaris. Hadir pula beberapa kepala perangkat daerah lingkup Prov. Sulteng dan tentunya para atlit Pornas Korpri Sulteng.

Saat penglepasan, dilakukan pengukuhan para atlit yang berlaga di Pornas. Dalam Pornas Korpri Ke XV Tahun 2019 itu, Korpri Sulteng ikut dalam 5 cabor dengan total atlit 34 orang. Kelima cabor tersebut adalah Tenis Lapangan 14 atlit, Tenis Meja 2 atlit, Futsal 8 atlit, Gateball 8 atlit dan Lari Marathon 10 KM 2 atlit. Selain atlit, kontingen Pornas Korpri Sulteng juga dilengkapi tim pendukung (official tim) berjumlah 14 orang. Pimpinan atau chief de mission kontingen didapuk langsung oleh Ketua DPP Korpri Sulteng, ibu Dra. Hj. Derry B. Djanggola, M.Si.

Para atlit yang membawa nama Korpri Sulteng tidak hanya berasal dari PNS lingkup Prov. Sulteng. Sebagian diantaranya adalah PNS dari Kab/Kota di Sulteng. Seperti dari Kota Palu, Toli Toli, Sigi dan Donggala. Atlit tersebut sebagian besar juga pernah berlaga pada Pornas Korpri di Yogyakarta pada 2017. Khususnya atlit Tenis meja dan Tenis Lapangan. Sementara tim pendukung (official) berasal dari PNS lingkup BKD Prov. Sulteng dan PNS yang menjabat Pengurus Korpri Prov. Sulteng.

Pembukaan

Pornas Korpri Ke XV Tahun 2019 di Prov. Kep. Babel dibuka secara resmi oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB), Tjahjo Kumolo. Acara pembukaan berlangsung di GOR Sahabuddin Kota Pangkalpinang, pada Senin, 11 November 2019. Saat pembukaan turut hadir mendampingi Menpan, Ketua Dewan Pengurus Nasional Korpri (DPN Korpri) Prof. Dr. Zudan Arif Fakrulloh, SH, MH dan Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Erzaldi Rosman.

Pornas Korpri Tahun 2019, diikuti Atlet, Official dan Pendamping ASN berasal dari 86 instansi. 34 instansi Provinsi dan 52 instansi pusat/vertikal. Total peserta yang terlibat mencapai 3.978 peserta. Dari Provinsi sebanyak 2.522 orang dan 1.456 orang dari Kementerian/Lembaga (vertikal). Adapun motto pada Pornas Korpri di Prov. Babel tersebut adalah Korpri Sehat, Melayani dan. Menyatukan Bangsa

Gateball

Olahraga yang relatif baru diperkenalkan pada dekade barusan ini, juga menjadi salah satu cabor yang dipertandingkan dalam Pornas Korpri Tahun 2019. Gateball, secara nasional umumnya dipopulerkan dan secara massif digeluti oleh para PNS bidang Pekerjaan Umum. Mulai dari pihak Kementerian PUPR hingga instansi kePUan di daerah. Termasuk di Sulawesi Tengah, olahraga mirip Golf ini diseriusi dan dikelola oleh instansi bidang infrastruktur, Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang (BMPR) Prov. Sulteng.

Tim Gateball berkaos putih

Berdasar kondisi itu, atlit gateball Sulteng yang mengikuti Pornas Korpri 2019 sebanyak 8 orang (5 pria & 3 wanita) berasal dari perangkat daerah tersebut. Tim gateball Dinas BMPR Prov. Sulteng, dikomandani Asbudianto, ST, MSi., salah satu pejabat Kabid pada Dinas BMPR, memang sudah terbiasa melakoni berbagai pertandingan gateball nasional maupun internasional.

Sebanyak 4 laga dijalani oleh Tim Gateball Sulteng pada Pornas Korpri 2019. Pertandingan berlangsung di halaman Kantor Gubernur Prov. Kep Babel. 2 kemenangan diraih saat melawan tim Sultra dan tim tuan rumah (Babel) dan 2 kekalahan dialami saat berhadapan dengan tim Kemen PUPR dan tim Papua. Dengan hasil demikian, memang tidak ada medali yang disumbangkan oleh cabor Gateball. Tapi dengan 2 kemenangan cukup alasan untuk menyatakan bahwa kita mampu memberikan perlawanan.

Tenis Meja

Tim Tenis Meja berkaos merah

Dua atlit yang diterjunkan pada cabor Tenis Meja. Keistimewaan tim ini, keduanya bukanlah PNS lingkup Prov. Sulteng. Yaitu Joni Herlan Bondoso, SE., (PNS Kab. Poso) dan Siti Djulaiha, S.Sos, M.Si, (PNS Kab. Donggala). Dan secara kebetulan keduanya juga menduduki jabatan pengawas (eselon IV). Bermaterikan keduanya, Tim Sulteng bertarung pada 3 nomor pertandingan. Perorangan tunggal putra, tunggal putri dan ganda campuran.

Atlit Tenis Meja Sulteng dengan slogan "c" / Poso Cerdas

Cabor Tenis Meja belum bisa berbuat banyak pada Pornas Korpri Tahun 2019 di Babel. Pada nomor ganda campuran, mereka gugur saat babak penyisihan. Untuk nomor tunggal, sedikit beruntung dialami atlit putra, yang bisa bermain hingga babak sistim gugur. Sedang tunggal putri, gugur pada fase awal. Semoga diiven berikutnya cabor Tenis Meja bisa tampil lebih baik baik lagi.

Futsal

Tim cabor Futsal Sulteng pada Pornas Korpri Ke XV di Prov. Babel berkekuatan 9 atlit. Keunikan dari tim Futsal Sulteng adalah didominasi alumni sekolah pamongpraja terbaik di Indonesia, STPDN. Hanya dua PNS yang bukan lulusan sekolah pencetak birokrat tersebut. Hal menarik lainnya, asal instansi para atlit futsal ini sangatlah berwarna. Selain PNS dari lingkup Prov. Sulteng, juga terdapat PNS dari Kab. Banggai, Kab. Donggala, dan Kota Palu.

Kondisi para atlit yang ternyata sebagian besar be-

Tim Futsal Sulteng

rasal dari institusi pendidikan yang sama bukanlah tanpa sebab. Sekitar September – Oktober 2019 atau sebulan lebih sebelum ajang Pornas Korpri, para alumni sekolah kepamongprajaan ini menyelenggarakan pertandingan futsal berskala provinsi secara internal. Dari sinilah materi atlit futsal yang berlaga pada Pornas Korpri tersebut diambil.

Tim Futsal Sulteng Bersama Senior STPDN
Dra. Derry B. Djanggola, M.Si dan Hatidjah, S.Sos.

Pemilihan atlit dengan pendekatan diatas, ternyata cukup jitu. Saat fase grup, tim Sulteng bisa menduduki posisi kedua dan lolos ke babak selanjutnya (sistim gugur). Pada laga di grup, mereka menang dengan skor meyakinkan 8 – 1 saat melawan Balai POM, membekuk Kementerian Perindustrian, 4 – 2 dan kalah dari tim futsal Prov. Lampung.

Saat bertanding ditahap berikutnya, dewi fortuna sudah tidak berpihak pada tim futsal Sulteng. Mereka langsung kalah dari tim futsal Prov. Kaltim. Jadi capaian terbaik tim futsal kali ini adalah peringkat dua fase grup. Pada Pornas akan datang sekiranya cabor ini kembali dipertandingkan, masih dimungkinkan Sulteng mengikutinya. Mengingat umur yang masih memadai dan cabor ini cukup diakrabi oleh banyak PNS.

Tenis Lapangan

Olahraga yang juga digeluti oleh orang nomor satu di Sulteng, Gubernur Longky Djanggola, ini termasuk cabor

yang rutin diikuti Korpri Sulteng pada setiap perhelatan Pornas Korpri. Pun pada Pornas Korpri Ke XV Tahun 2019 di Kota Pangkalpinang Prov. Babel. Selalu ikutnya Sulteng pada cabor ini memang beralasan kuat. Pornas 2017 di Kota Yogyakarta, tim tenis menyumbang 1 medali perunggu dari nomor perseorangan ganda campuran. Dan itu menjadi satu-satunya medali yang dibawa pulang oleh kontingen pornas korpri Sulteng saat itu.

Tidak heran, pada iven pornas korpri kali ini, tim cabor tenis lapangan menjadi tim dengan jumlah atlit terbanyak dibanding cabor lain yang diikuti Sulteng. Sebanyak 14 orang, 7 atlit pria dan 7 atlit wanita. Termasuk pasangan ganda campuran peraih medali perunggu pada pornas korpri lalu, Ridwan Thayeb dan Indriany. Sebagaimana atlit Futsal, para atlit tenis lapangan ini juga berasal dari berbagai pemda di Sulteng. Seperti Kab. Donggala, Sigi, Toli Toli dan Parigi Moutong.

Keistimewaan lain dari tim cabor Tenis Lapangan

Iwan dan Indry peraih medali perak cabor Tenis Lapangan

adalah sebagian besar para atlitnya berstatus pejabat struktural dan fungsional. Umumnya adalah pejabat struktural jenjang Pengawas (Es. IV), tapi juga terdapat dua pejabat JPT (Eselon II) yaitu Kadis Pemuda dan Olah Raga Prov. Sulteng (Irvan Aryanto) dan Kadis Kesehatan Kab. Sigi (Sofyan Mailili). Untuk fungsional, umumnya adalah Guru dan Pengawas Sekolah. Walau begitu, saat di iven pornas, semuanya begitu cair dan akrab.

Berbekal jumlah atlit tenis yang banyak, Sulteng bertanding dalam berbagai nomor pertandingan, beregu dan perorangan baik putra maupun putri. Untuk beregu, tim putra hanya bisa melangkah hingga babak 8 besar (perempat final), terhenti oleh tim Kaltim dan gagal ke semi final. Padahal saat di perdelapan final mereka mampu menumbangkan tim unggulan, Jawa Barat. Sedang beregu putri tersingkir masih di babak penyisihan grup.

Nomor perorangan, tim Sulteng menyiapkan 2 ganda putra, 1 ganda putri dan 1 ganda campuran. Harapan medali ditimpakan kepada pasangan andalan ganda campuran. Dan memang terbukti, kejadian di Yogyakarta pada 2017 kembali terulang tapi dengan peningkatan prestasi. Jika di pornas korpri sebelumnya mereka kandas di semi final dan meraih perunggu, pada pornas kali ini pasangan ganda campuran, Iwan dan Indri, berhasil lolos hingga final. Namun dalam final yang bisa disebut derby sulawesi, mereka dikalahkan tim Sulsel dan meraih medali perak.

Medali perak itu juga menjadi satu-satunya medali yang diperoleh tim Sulteng pada Pornas Korpri Ke XV Tahun 2019. Tenis lapangan kembali menjadi penyelamat Sulteng menghindari status tim tanpa medali. Prestasi ini semakin menegaskan Tenis Lapangan sebagai cabor andalan Sulteng pada ajang pesta olahraga para ASN ini.

Atlit Lari 10 KM Sulteng, Berjilbab & Berkacamata

Lari Marathon 10 K

Pada cabor lari Marathon 10 K, Sulteng mengikutkan 2 atlit. Putra dan putri. Keduanya adalah PNS lingkup Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang (BMPR) Prov. Sulteng. Olahraga ini memang sedang ramai digilai oleh masyarakat, termasuk Kepala Dinas BMPR Prov. Sulteng, Ir. H. Syaifullah Djafar, M.Si. Beliaulah yang dengan antusias mengirim dua atlit tersebut (termasuk tim gateball) membantu Korpri Sulteng.

Dukungan Kadis BMPR cukup berbuah manis, 2 wakil Sulteng tersebut berhasil masuk finish untuk kelompok yang diikuti (putra dan putri 35 tahun kebawah) dan mendapat medali finisher. Artinya mereka masuk dalam rangking 30 besar sebagaimana jumlah medali finisher yang disiapkan panitia.

Penutupan

Sebagaimana pembukaan, acara penutupan juga tetap meriah. Pornas Korpri XV Tahun 2019 ditutup pada Senin, 18 November 2019 atau berlangsung delapan hari penuh. Menteri Pemuda dan Olahraga (Menpora) Zainudin Amali bersama Ketua Umum Korpri Nasional Zudan Arif Fakhrulloh didampingi Wakil Gubernur Bangka Belitung Abdul Fatah dan Forkompida Prov. Kep. Babel berkesempatan hadir menutup Pekan Olahraga Nasional (Pornas) XV Korps

Pegawai Republik Indonesia (Korpri) Tahun 2019 di GOR Sahabuddin, Pangkalpinang, Provinsi Bangka Belitung.

Prosesi penutupan ditandai dengan penurunan bendera Korpri (Bapor Korpri) dan penyerahan pataka Pornas Korpri. Pataka diserahterimakan dari Wagub Bangka Belitung selaku tuan rumah 2019 kepada Ketum Korpri Nasional. Selanjutnya, Ketum Korpri Nasional meneruskan lagi kepada Perwakilan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. Menandakan Provinsi Kalimantan Tengah merupakan tuan rumah Pornas Korpri yang ke-XVI Tahun 2021.

Pemerintah melalui Kemenpora sangat terbantu dengan adanya Pornas Korpri dan akan terus mendukung pelaksanannya. “Pemerintah memberikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada Korpri atas upaya yang secara terus menerus melaksanakan kegiatan olahraga dua tahunan ini” ujar Menpora saat itu. Beliau pun menambahkan “terus terang, Kemenpora tidak bisa berjalan sendiri untuk membangun olahraga di Indonesia. Kita memang perlu dukungan lembaga dan instansi lain untuk bersama-sama membangun olahraga di Indonesia. Saya mendukung eksistensi Korpri dalam memberikan kontribusi positif untuk pembangunan bangsa baik sekarang dan dimasa yang akan datang melalui Pornas Korpri ini”.

Pada Pornas tersebut, untuk kali ketiga, Provinsi Jawa Barat meraih juara umum dengan perolehan medali tujuh emas, dua perak, dan delapan perunggu. Disusul Provinsi Jawa Tmur menduduki peringkat kedua dengan lima emas, lima perak dan tujuh perunggu. Sementara posisi ketiga diraih Kementerian Pemuda dan Olahraga dengan jumlah medali lima emas, tiga perak, dan dua perunggu. Atas prestasi juara bertahan tiga kali berturut tersebut, Provinsi Jawa Barat berhak mendapat piala tetap dari Presiden RI. Piala tetap tersebut diserahkan langsung dalam upacara penutupan.

Saat upacara penutupan, delegasi Korpri

Sulteng diwakili oleh pengurus Badan Pembina Olahraga Korpri Prov. Sulteng (Bapor Korpri Sulteng). Dalam hal ini, wakil ketua, Irwan, S.Pd, M.Si. dan sekretaris Tauhid Thalib.

Demikian sepenggal kisah dari perjalanan keikutsertaan Korpri Sulteng dalam kegiatan Pornas Korpri Ke XV di Prov. Kep. Babel tepatnya di Kota Pangkalpinang. Secara umum, dengan hasil 1 perak, tim Sulteng memang belum bisa berkiprah dengan cemerlang seperti tim dari provinsi atau intansi lainnya. Namun untuk cabor Tenis Lapangan justru terjadi peningkatan prestasi. Karena sebelumnya hanya mendapat perunggu. Begitu juga cabor futsal, sebagai cabor yang baru diikuti oleh Sulteng, tapi bisa sampai babak perdelapanfinal. Dengan hasil tersebut, memungkinkan di iven akan datang, di Palangkaraya 2021, keduanya kembali diikutkan. Semoga pada Pornas Korpri XVI Tahun 2021 di Prov. Kalteng, Korpri Sulteng bisa mengukir prestasi yang lebih baik lagi.

BUMN
MIND ID
Sukseskan
PORNAS XV KORPRI 2019

BANGKA
Space

I
P
G
K
PANGKALPINANG THE CITY OF VICTORY

Sukseskan
PORNAS XV KORPRI 2019
BANGKA BELITUNG, 10 S.D 18 NOVEMBER 2019
KORPRI : SEHAT, MELAYANI, MENYATUKAN BANGSA

HUT KE 48 KORPRI TINGKAT PROVINSI SULAWESI TENGAH TAHUN 2019

(Selayang Pandang Korpri)

29 November harus menjadi tanggal yang diingat oleh para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia. Karena tanggal tersebut adalah tanggal kelahiran Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI). Sementara anggota Korpri adalah PNS di Indonesia. Secara rutin setiap tahun, pada tanggal tersebut, diadakan upacara peringatan HUT Korpri.

Pada Tahun 2019, peringatan hari berdirinya Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI) ke-48 tahun juga dilaksanakan, tepatnya pada Jumat, 29 November 2019. Peringatan Hari Ulang Tahun Korps Pegawai Republik Indonesia (HUT KORPRI) ke – 48, tingkat Provinsi Sulawesi Tengah dipusatkan di Kota Luwuk Kabupaten Banggai. Upacara dilaksanakan di Lapangan Alun-Alun Bumi Mutiara Luwuk yang dihadiri langsung oleh Bupati Banggai Ir. H. Herwin Yatim, MM bersama Wakil Bupati Drs. H. Mustar Labolo. Bertindak sebagai inspektur upacara, Asisten Administrasi Umum dan Organisasi Setdaprov Sulteng H. Mulyono, SE., AK., MM. Upacara dihadiri pula oleh sejumlah insan Korpri/PNS lingkup Prov Sulteng. Setelah upacara, Korpri Prov. Sulteng memang melanjutkannya dengan Rapat Kerja (Raker).

Pada upacara tersebut, Asisten Administrasi Umum dan Organisasi, Setdaprov. Sulteng, H. Mulyono, SE., AK., MM, mewakili Gubernur Sulteng, membacakan sambutan tertulis Presiden RI, selaku Penasihat Nasional KORPRI. Presiden Jokowi berpesan bahwa anggota KORPRI harus mengurangi kegiatan seremonial yang sifatnya rutinitas dan lebih meningkatkan produktivitas serta berorientasi pada hasil. Tugas Birokrasi adalah memastikan rakyat terlayani dengan baik serta program-program pembangunan betul-betul terdelivered, dirasakan manfaatnya oleh rakyat. Sekedar melayani sudah tidak cukup, pelayanan yang diberikan harus baik dan diimbangi dengan kemudahan serta kecepatan.

Pesan Penasihat Korpri tersebut menunjukkan betapa besar peran dan pengaruh Korpri dalam hal ini para PNS selaku insan Korpri di birokrasi pemerintahan. Keberadaannya menjadi motor penggerak birokrasi kepentingan negara. Saat yang sama juga berlaku sebagai agen pelayan masyarakat. Posisi strategis ini menjadikan Korpri sebagai organisasi yang tidak bisa disepelekan. Berikut sekilas tentang Korpri, yang ternyata cukup berwarna.

Riwayat KORPRI "dari Berpolitik sampai Netral"

KORPRI merupakan satu-satunya wadah untuk menghimpun Pegawai Republik Indonesia yang anggotanya terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Badan Hukum Milik Negara dan atau Badan Hukum Pendidikan, Lembaga Penyiaran Publik Pusat dan Daerah,

Badan Layanan Umum Pusat dan Daerah, Badan Otorita/ Kawasan Ekonomi Khusus yang kedudukan dan kegiatannya tidak terpisahkan dari Kedinasan.

KORPRI berdiri berdasarkan Keputusan Presiden Nomor : 82 Tahun 1971, 29 November 1971. Latar belakang sejarah KORPRI sendiri sangatlah panjang, pada masa penjajahan kolonial Belanda, banyak pegawai pemerintah Hindia Belanda, yang berasal dari kaum bumiputera. Kedudukan pegawai merupakan pegawai kasar atau kelas bawah, karena pengadaannya didasarkan atas kebutuhan penjajah semata.

Pada saat beralihnya kekuasaan Belanda kepada Jepang, secara otomatis seluruh pegawai pemerintah eks Hindia Belanda dipekerjakan oleh pemerintah Jepang sebagai pegawai pemerintah. Setelah Jepang menyerah kepada Sekutu. Bangsa Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945. Pada saat berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia ini seluruh pegawai pemerintah Jepang secara otomatis dijadikan Pegawai Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pada tanggal 27 Desember 1949 Belanda mengakui kedaulatan RI, Pegawai NKRI terbagi menjadi tiga kelompok besar, pertama Pegawai Republik Indonesia yang berada di wilayah kekuasaan RI, kedua, Pegawai RI yang berada di daerah yang diduduki Belanda (Non Kolaborator) dan ketiga, pegawai pemerintah yang bersedia bekerjasama dengan Belanda (Kolaborator). Setelah pengakuan kedaulatan RI tanggal 27 Desember 1949, seluruh pegawai RI, pegawai RI non Kolaborator, dan pegawai pemerintah Belanda dijadikan Pegawai RI Serikat.

Era RIS, atau yang lebih dikenal dengan era pemerintahan parlementer diwarnai oleh jatuh bangunnya kabinet. Sistem ketatanegaraan menganut sistem multi partai. Para politisi, tokoh partai mengganti dan memegang kendali pemerintahan, hingga memimpin berbagai departemen yang sekaligus menyeleksi pegawai negeri. Sehingga warna departemen sangat ditentukan oleh partai yang berkuasa saat itu. Era ini lebih dikenal dengan masa Demokrasi Terpimpin, sistem politik dan sistem ketatanegaraan diwarnai oleh kebijakan Nasakom (Nasionalisme, Agama dan Komunisme). Dalam kondisi seperti ini, muncul berbagai upaya agar pegawai negeri netral dari kekuasaan partai-partai yang berkuasa.

Melalui Undang-Undang Nomor : 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian ditetapkan bahwa Bagi suatu golongan pegawai dan/atau sesuatu jabatan, yang karena sifat dan tugasnya memerlukan, dapat diadakan larangan masuk suatu organisasi politik (pasal 10 ayat 3). Ketentuan tersebut diharapkan akan diperkuat dengan dikeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) yang mengaturnya, tetapi disayangkan, PP yang diharapkan akan muncul ternyata tidak kunjung datang. Sistem pemerintahan demokrasi parlementer berakhir dengan meletusnya upaya kudeta oleh PKI dengan G-30S. Pegawai pemerintah banyak yang terjebak dan mendukung Partai Komunis.

Pada awal era Orde Baru dilaksanakan penataan kembali pegawai negeri dengan munculnya Keppres RI Nomor : 82 Tahun 1971 tentang KORPRI. Berdasarkan Kepres yang bertanggal 29 November 1971 itu, KORPRI “merupakan satu-satunya wadah untuk menghimpun

dan membina seluruh pegawai RI di luar kedinasan" (Pasal 2 ayat 2). Tujuan pembentukan Korps Pegawai ini adalah agar "Pegawai Negeri RI ikut memelihara dan memantapkan stabilitas politik dan sosial yang dinamis dalam negara RI".

Akan tetapi, UU No. 3/1975 tentang Partai Politik dan Golongan Karya serta Peraturan Pemerintah No. 20/1976 tentang Keanggotaan PNS dalam Parpol, makin memperkokoh fungsi KORPRI dalam memperkuat barisan partai. Sehingga kerap terjadi, birokrasi selalu memihak kepada salah satu partai. Bahkan dalam setiap Musyawarah Nasional KORPRI diputuskan bahwa organisasi ini harus menyalurkan aspirasi politiknya ke partai tertentu.

Memasuki Era reformasi muncul keberanian mempertanyakan konsep monoloyalitas KORPRI. Sehingga sempat terjadi perdebatan tentang kiprah pegawai negeri dalam pembahasan RUU Politik di DPR. Sampai akhirnya menghasilkan konsep dan disepakati bahwa Korpri harus netral secara politik. Bahkan ada pendapat dari beberapa pengurus, sebaiknya KORPRI dibubarkan saja. Atau, jika ingin berkiprah di kancah politik maka sebaiknya membentuk partai sendiri. Setelah Reformasi dengan demikian KORPRI bertekad untuk netral dan tidak lagi menjadi alat politik.

Para Kepala Negara setelah era Reformasi mendorong tekad KORPRI untuk senantiasa netral. Berorientasi pada tugas, pelayanan dan selalu berpegang teguh pada profesionalisme. Termasuk berkomitmen pada Panca Prasetya Korpri. Awalnya terbit PP Nomor 5 Tahun 1999 tentang PNS Yang Menjadi Anggota Parpol, untuk mengatur keberadaan PNS yang ingin jadi anggota Parpol. Dalam perkembangannya terbit PP Nomor 37 Tahun 2004 tentang Larangan PNS Menjadi Anggota Parpol. Adanya ketentuan dalam PP ini membuat anggota KORPRI tidak dimungkinkan untuk ikut dalam kancah partai politik apapun. KORPRI hanya bertekad berjuang untuk mensukseskan tugas negara, terutama dalam melaksanakan pengabdian bagi masyarakat dan negara. Terakhir, dengan adanya UU. Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS sebagai anggota Korpri wajib netral dalam politik.

KORPRI Di Sulawesi Tengah

Sebagaimana nasional, KORPRI juga eksis di Sulawesi Tengah. Tentu berpasang surut mengikuti dinamika yang terjadi di level nasional. Sampai 2016, pembinaan KORPRI sempat dilembagakan berbentuk Perangkat Daerah (eselon II.b) dengan nama Sekretariat Dewan Pengurus KORPRI Provinsi Sulawesi Tengah berkantor di Jl. Dewi Sartika Palu. Terakhir dipimpin oleh Zubair, S.Sos, M.Si.

Munculnya PP No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah ternyata melikuidasi lembaga ini. Tapi bukan organisasi KORPRInya. Olehnya mulai 2017, fungsi pembinaan atau fasilitasi kegiatan KORPRI Prov. Sulteng menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Prov. Sulteng pada Bidang Pengadaan, Penghargaan dan Informasi Kepegawaian (PPIK).

Sejak itulah aktifitas kekorprian Sulteng dilaksanakan atau difasilitasi oleh BKD. Secara umum, kegiatan kekorprian Sulteng (difasilitasi oleh BKD) masih berkutat pada aktifitas layanan dan pembinaan internal. Seperti pelaksanaan rapat koordinasi (rakor) dan rapat kerja (raker) KORPRI, layanan upacara persemayaman, layanan paduan suara upacara bulanan, kerohaniaan (Buka Puasa Bersama dan Natal) dan kegiatan HUT KORPRI. Selain itu, BKD juga memfasilitasi pada kegiatan nasional seperti Pornas Korpri dan MTQ Nasional Korpri.

Aktifitas yang mencolok dari Korpri Prov. Sulteng saat ini adalah kegiatan persemayaman kepada PNS atau pensiunan yang wafat. Sebagai bentuk penghargaan atas jasa-jasa almarhum/almarhumah semasa hidup sebagai PNS sekaligus insan Korpri. Kegiatan ini dilaksanakan oleh lintas sektoral. OPD yang terlibat seperti BKD, Biro Humas dan Protokol dan Satpol PP. Pada persemayaman, Korpri Prov. Sulteng hadir dengan memberikan santunan.

Secara kelembagaan formal (dinas), memang KORPRI sudah tidak memiliki organisasi pengelola. Tapi secara organisasi, KORPRI Provinsi Sulawesi Tengah tetap ada. Keberadaannya, berikut pengurus didalamnya, bahkan sangat membantu keberlangsungan pelaksanaan tugas fungsi pembinaan dan fasilitasi kekorprian oleh BKD.

Berdasarkan Surat Keputusan Dewan Pengurus Korpri Nasional Nomor : KEP-08/KU/III/2016 tentang Susunan Personalia Dewan Pengurus Korpri Provinsi Sulawesi Tengah Masa Bakti 2016 – 2021, Ketua Korpri Sulawesi Tengah saat ini dijabat oleh Dra. Hj. Derry B. Djanggola, M.Si (kini Widyaiswara Utama BKPSDM Prov. Sulteng). Sedang Sekretaris Korpri Sulawesi Tengah adalah Zubair, S.Sos, M.Si (kini menjabat Kadis Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Prov. Sulteng).

Secara lengkap berikut pengurus Korpri Prov. Sulteng Masa Bakti 2016 – 2021 :

NO	NAMA	JABATAN DALAM DEWAN PENGURUS KORPRI SULTENG	JABATAN SAAT INI
1	Dra. Derry B. Djanggola, M.Si.	Ketua	Widyaswara Utama pada BPSDMD Prov. Sulteng
2	Moh. Arif A. W. Latjuba, SE., M.Si.	Wakil Ketua I	Kepala Dinas Kelautan Dan Perikanan Prov. Sulteng
3	Dr. Ir. Bunga Elim Somba, M.Sc.	Wakil Ketua II	Asisten Administrasi Ekonomi, Pembangunan, dan Kesejahteraan Rakyat Setda Prov. Sulteng
4	Dr. Mohamad Hidayat, M.Si.	Wakil Ketua III	Sekretaris Provinsi Sulawesi Tengah (Sekprov)
5	Dr. Adidjoyo Dauda, M.Si.	Wakil Ketua IV	Kepala BPPID Prov. Sulteng
6	Dr. Fahruddin, S.Sos., M.Si.	Ketua Bidang Organisasi, Kelembagaan dan Sumber Daya Manusia	Kepala Bakesbangpoldo Prov. Sulteng
7	Drs. Zet Mesak Sumbung, M.M.A.	Wakil Ketua Bidang Organisasi, Kelembagaan dan Sumber Daya Manusia	Kabid di Satuan Polisi Pamong Praja Prov. Sulteng
8	Drs. Ikhwan	Ketua Bidang Pembinaan Disiplin, Jiwa Korps, Wawasan Kebangsaan dan Kode Etik	Staf Ahli Gubernur Bidang Pengembangan SDM, Pengembangan Kawasan Dan Wilayah
9	Asri, SH., M.Si.	Wakil Ketua Bidang Pembinaan Disiplin, Jiwa Korps, Wawasan Kebangsaan dan Kode Etik	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulteng
10	Abdul Haris Yotolembah, SH., M.Si.	Ketua Bidang Perlindungan dan Bantuan Hukum	Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Prov. Sulteng
11	Dr. Yopie Morya Imanuel Patiro, SH., MH	Wakil Ketua Bidang Perlindungan dan Bantuan Hukum	Kepala Biro Hukum Setda Prov. Sulteng
12	Drs. Asnawir Hi. Suti, MM	Ketua Bidang Usaha dan Kesejahteraan	(Almarhum) Mantan Kadis Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Prov. Sulteng
13	Mohammad Ikhlas, S.Sos.	Wakil Ketua Bidang Usaha dan Kesejahteraan	Kabid pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Prov. Sulteng
14	Drs. Abubakar Nophan Saleh, M.Si.	Ketua Bidang Kerohanian, Olahraga dan Sosial Budaya	(Pensiun) Mantan Kadis Pengendalian Penduduk dan KB Prov. Sulteng
15	Abdullah Godal, S.Sos., M.Pd.	Wakil Ketua Bidang Kerohanian, Olahraga dan Sosial Budaya	(Pensiun) Mantan Kabid PPIK Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulteng
16	Hj. Sitti Norma Mardjanu, SH., M.Si., MH	Ketua Bidang Peningkatan Peranan Perempuan dan Pengabdian Masyarakat	(Pensiun) Mantan Staf Ahli Gubernur Prov. Sulteng
17	Asmir Julianto Hanggi, SH., MH	Wakil Ketua Bidang Peningkatan Peranan Perempuan dan Pengabdian Masyarakat	Kabag pada Biro Hukum Setda Prov. Sulteng
18	Zubair, S.Sos., M.Si.	Ketua Bidang Administrasi Selaku Sekretaris DP KORPRI Provinsi Sulawesi Tengah	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Prov. Sulteng

Komposisi pengurus diatas, yang sebagian diantaranya menduduki jabatan pimpinan tinggi (JPT), bahkan ada Sekprov Sulteng didalamnya, menunjukkan tinggi-nya semangat dan perhatian terhadap Korpri. Juga mengindikasikan kuat dan berpengaruhnya Korpri mendorong terlaksananya kegiatan kekorprian yang menjadi tupoksi BKD Prov. Sulteng.

Ini terbukti dengan berbagai program yang digagas dan telah diimplementasikan oleh Korpri Prov. Sulteng. Terbaru, sesuai kesepakatan pada Raker Korpri 2019 di Kota Luwuk, salah satu yang akan direalisasikan adalah penyediaan lahan pemakaman khusus ASN atau Taman Makam ASN yang berlokasi di Kota Palu. Rencananya akan diwujudkan pada 2020. Ini menandakan organisasi pengayom para PNS ini terus berupaya untuk memberi manfaat yang besar bagi para anggotanya.

Demikian sekelumit kisah tentang Korpri, baik nasional maupun level Prov. Sulteng. Semoga bermanfaat.

Ketua DP Korpri Provinsi Sulawesi Tengah

Dra. Derry B. Djanggola, M.Si.

(WI Utama BPSDM Prov. Sulteng)

Sekretaris DP Korpri Provinsi Sulawesi Tengah

Zubair, S.Sos., M.Si.

(Kadis PMD Prov. Sulteng)

Orasi Ilmiah

Widyaiswara Ahli Utama Provinsi Sulawesi Tengah

DUA pejabat fungsional Widyaiswara jenjang Ahli Utama (WI Utama) lingkup Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah (BKPSDM) pada Tahun 2019 berhasil menyelesaikan kewajibannya melakukan Orasi Ilmiah. Keduanya adalah Dra. Hj. Derry B. Djanggola, M.Si., dan H. Abubakar Almahdali, SE, M.Si. Orasi Ilmiah dilaksanakan di Gedung Lembaga Administrasi Negara (LAN) Jakarta. LAN merupakan instansi pembina dari jabatan fungsional Widyaiswara.

Pelaksanaan orasi ilmiah bagi pejabat fungsional Widyaiswara jenjang Ahli Utama adalah suatu kewajiban. Hal ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya. Regulasi tersebut menegaskan bahwa untuk dapat diangkat dalam jabatan atau kenaikan

jabatan menjadi Widyaiswara Ahli Utama selain harus memenuhi angka kredit kumulatif yang ditentukan, juga wajib melakukan orasi ilmiah. Kewajiban melakukan orasi ilmiah ini juga diberlakukan bagi Widyaiswara Ahli Utama yang pengangkatannya berasal dari Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT).

Dra. Hj. Derry B. Djanggola, M.Si., dan Abubakar Almahdali, SE, M.Si, adalah WI Utama Prov. Sulteng yang pengangkatannya berasal dari JPT. Dra. Hj. Derry B. Djanggola, M.Si., sebelumnya adalah Asisten Bidang Administrasi Umum dan Organisasi Setdaprov Sulteng sementara H. Abubakar Almahdali, SE, M.Si, jabatan sebelum WI adalah Kadis Perindustrian dan Perdagangan (Perindag) Prov. Sulteng.

KAJI TENTANG TPP, BU DERRY TUNAIKAN KEWAJIBAN ORASI

Dra. Hj. Derry B. Djanggola, M.Si, atau akrab dan populer dengan panggilan Bu Derry, melaksanakan orasi ilmiah pada Kamis, 15 Agustus 2019. Saat itu beliau berorasi dan dikukuhkan dalam jabatan WI Utama bersama 9 WI Utama dari beberapa instansi lainnya.

Topik yang dikaji dan menjadi materi orasi ilmiah beliau adalah tentang Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Kompetensi, Kinerja dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sulawesi Tengah. Disimpulkan oleh Ibu yang bersuamikan Wakil Bupati Parigi Moutong ini, bahwa kebijakan pemberian TPP ternyata mampu mempengaruhi kompetensi, kinerja dan disiplin PNS Provinsi Sulawesi Tengah. Kemudian

ditemukan oleh adik kandung dari Gubernur Sulteng, Longki Djanggola ini dalam risetnya, bila disiplin PNS menjadi area yang terpengaruh paling kuat atas adanya kebijakan pemberian TPP.

Berdasar hasil itu, Ibu dua anak ini merekomendasikan jika kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) seyogyanya dilanjutkan. Kebijakan ini ternyata berdampak positif bagi pola pikir dan pola kerja pegawai. Tentunya dengan tetap melakukan evaluasi, perbaikan dan penyempurnaan.

Saat berorasi, beberapa pejabat tinggi terkait dengan SDM lingkup Prov. Sulteng berkesempatan hadir mengikuti jalannya orasi dan pengukuhan dalam jabatan WI Utama. Seperti Kepala BKPSDM Prov. Sulteng, Dra. Novalina, MM, yang juga bertindak sebagai anggota majelis orasi ilmiah dan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Prov. Sulteng, Zubair, S.Sos, M.Si.

COKLAT MENJADI SUGUHAN ORASI ILMIAH PAK ABU

Tidak berselang lama dari acara Orasi Ilmiah dan Pengukuhan WI Ahli Utama, Dra. H. Derry B. Djanggola, M.Si, WI Ahli Utama lainnya dari Prov. Sulteng, juga berhasil menjalaninya pada 3 September 2019. Yaitu WI H. Abubakar Almahdali, SE. M.Si yang familiar dipanggil Pak Abu. Mantan Kadis Perindag Prov. Sulteng yang juga pernah memimpin Dinas Dikbud Prov. Sulteng ini menyuguhkan coklat sebagai materi kajian ilmiah dalam orasinya. Lengkapnya judul riset beliau berbunyi "Inovasi Rumah Coklat Dan Manfaatnya Bagi Industri Kecil Coklat di Provinsi Sulawesi Tengah".

Melalui penelitian pria kelahiran 1957 ini, ditemukan bahwa eksistensi rumah cokelat yang merupakan inovasi daerah dan lahir atas kerjasama antara Pemda dan Kementerian Perindustrian, sangat penting dan strategis, berkontribusi nyata dalam pembangunan daerah serta dapat mendorong pengembangan hilirisasi industri cokelat di Provinsi Sulawesi Tengah. Kesimpulan ini diindikatori oleh :

~ Kreatifitas dan inovasi berkelanjutan yang ada setelah hadirnya rumah cokelat, berupa : inovasi produk cokelat sehat, kreativitas dan inovasi kemasan cokelat, inovasi pameran tematik cokelat, kreativitas dan inovasi tagline cokelat Sulteng, inovasi pemecahan rekor MURI serta Inovasi Kepemimpinan Daerah.

~ Tumbuhnya industri kecil menengah (IKM) bidang kecoklatan. Sebelum rumah cokelat berproduksi, pada tahun 2014 di Sulawesi Tengah hanya terdapat 2 IKM cokelat dengan penyerapan tenaga kerja sebanyak 6 orang. Namun setelah rumah cokelat berproduksi, maka pada tahun 2017 tumbuh dan berkembang menjadi 65 IKM cokelat dengan penyerapan tenaga kerja sebanyak 264 orang.

~ Adanya penerimaan pendapatan daerah. Program hilirisasi komoditi coklat melalui UPTD PPIPK (Rumah Coklat), pada Tahun 2017 dapat berkontribusi sebesar Rp. 408.314.125,- melebihi target sebesar Rp. 300.000.000,- pada tahun tersebut.

Merujuk hasil kajian tersebut, Pak Abu menyarankan kepada Prov. Sulteng untuk tetap mempertahankan dan mengembangkan kelembagaan UPT PPIPK berikut layanan rumah coklatnya. Beliau secara khusus menyampaikan agar rumah cokelat kedepan dapat dikelola secara khusus dalam satu Lembaga UPTD yang hanya menangani hilirisasi cokelat, tidak seperti saat ini berada dalam seksi Pengembangan Produk Pangan pada UPTD P2IPK. Hal ini mengingat jangkauan operasional layanan dan pembinaan tekhnis hilirisasi cokelat kedepan yang cukup luas dan kompleks di Sulawesi tengah. Alternatif lain dapat dilakukan melalui pembentukan Badan Layanan Usaha Daerah (BLUD) yang benar benar fokus pada pengembangan industri hilirisasi cokelat dalam jangka penjang secara profesional.

Mengangkat tema tersebut, salah satu anggota Majelis Orasi ilmiah yang dibentuk oleh LAN, adalah Richard A. Djanggola, SE, M.Si, Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sulteng. Rumah coklat memang salah satu lini layanan dari UPT Pengembangan Produksi Industri Pangan Dan Kerajinan Daerah (PPIPK) di dinas tersebut. Pembentukan UPT tersebut dirintis saat Pak Abu menjabat Kadis Perindag sebelum pria kelahiran Una Una ini beralih sebagai PNS fungsional WI.

Kedua WI Utama Prov. Sulteng (Bu Derry dan Pak Abu) telah berhasil melewati kewajiban orasi ilmiah. Dan tidak lama lagi mereka bisa segera meraih pangkat Pembina Utama (IV/e), suatu pangkat puncak seorang PNS. Semoga dua WI Utama Prov. Sulteng lain (Ir. Bambang Sunaryo, M.Eng.Sc dan Ir. Saliman Simanjuntak, Dipl. HE) yang juga berasal dari JPT bisa termotivasi untuk segera menyampaikan orasi ilmiahnya.

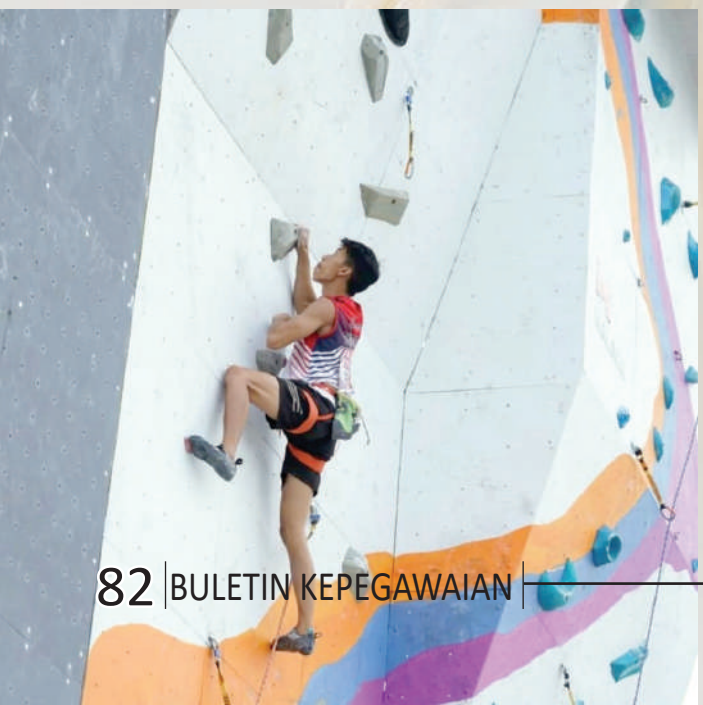
Terpenuhinya kewajiban sebagai WI Utama Prov. Sulteng diharapkan dapat berdampak pada semakin baiknya kualifikasi dan kompetensi para WI. Untuk selanjutnya akan meningkatkan kualitas proses kediklatan para aparatur di Sulawesi Tengah. Dengan begitu bisa mengakselerasi terwujudnya Sulteng Maju Mandiri dan Berdaya Saing.

Ada Spiderman di BKD Prov. Sulteng

TAK disangka, salah satu ASN lingkup BKD Prov. Sulteng adalah atlit panjat tebing. Olahraga yang membuat atlitnya bergerak serupa adegan film Hollywood "Spiderman" ini, tidak sekedar hobi atau rekreasi baginya. Tapi sudah menjadi ajang untuk berprestasi. Dialah Fernando Kekung, S.Kom. Jebolan seleksi CPNS Formasi 2018 lalu ini sehari-harinya bertugas di Subbid Informasi Kepegawaian.

Saat mengikuti Prakualifikasi PON Zona III di Pinrang - Sulsel pada November 2019 lalu, Fernando berhasil menjawab ekspektasi Sulteng untuk menempatkan wakilnya mengikuti Pekan Olahraga Nasional (PON) 2020 nanti di Papua dalam cabang olahraga Panjat Tebing. Nando, demikian panggilan akrabnya, berhasil finis di posisi kedua dalam final kategori combined putra. Nantinya, Ia menjadi satu-satunya wakil Sulteng pada cabor Panjat Tebing dalam iven olahraga terakbar Indonesia itu. Sebab utusan Sulteng lainnya berjatuhan saat babak penyisihan atau tidak mencapai rangking terbaik yang ditetapkan.

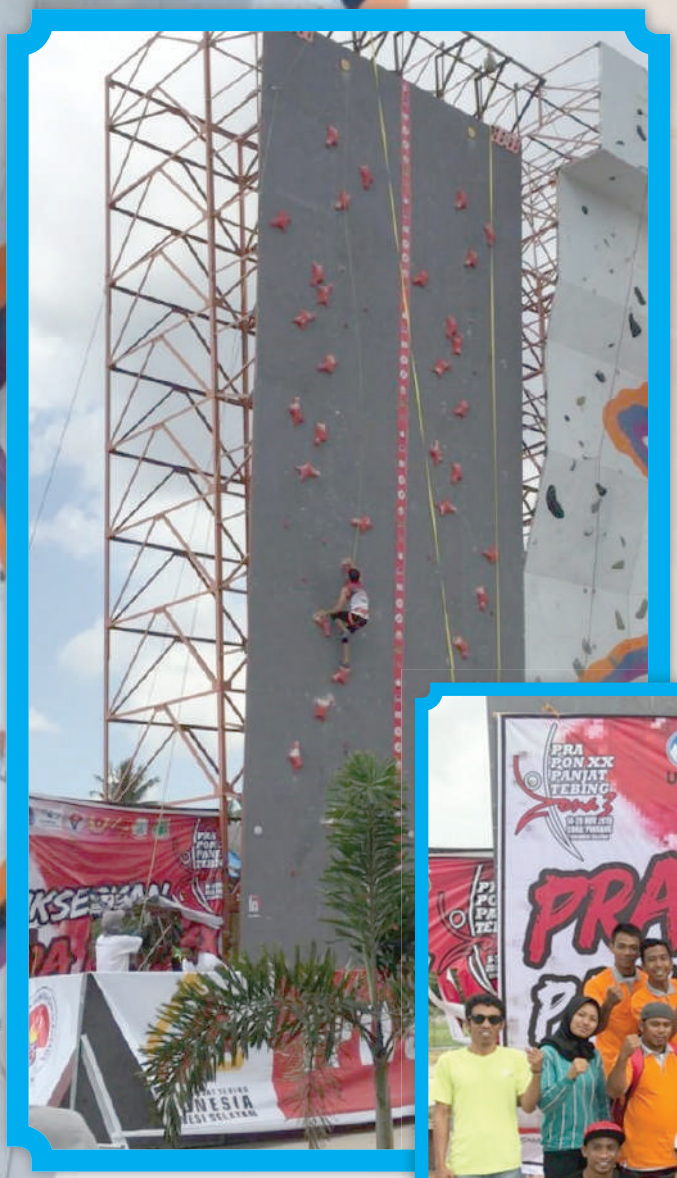
Olahraga ini sudah digelutinya sejak masa kuliah pada STMIK Bina Mulia Palu. Jadi tidak heran, lelaki yang juga aktifis gereja ini telah banyak pengalaman mengikuti berbagai kejuaraan. Saat mengikuti Pekan Olahraga Provinsi (Porprov) Sulteng pada April 2019 di Kab. Parigi Moutong, Nando juga turut berlaga. Di Porprov Sulteng itu, Ia membawa nama Kab. Banggai, kota tempatnya menyelesaikan pendidikan menengahnya di SMPN 2 Luwuk pada 2010 dan SMKN 1 Luwuk pada 2013.



	Nama : **FERNANDO KEKUNG, S.Kom.**	NIP : **199503222019081001**
	Tempat Dan Tanggal Lahir : Palopo, 22 Maret 1995	Agama : Kristen Protestan
	Jenis Kelamin : Laki - Laki	Alamat Rumah : **JL. Cik Ditiro NO.20 PALU**
	Pendidikan : 1. SD 2. SMP 3. SMA 4. SARJANA / S1	 TAHUN 2007 di (PALU) TAHUN 2010 di (BANGGAI) TAHUN 2013 di (BANGGAI) TAHUN 2018 di (STMIK BM PALU)
	Pangkat : CPNS	Golongan Ruang & TMT : III/a, TMT 1 Agustus 2019
	Status : Belum Menikah	Penempatan : **BKD PROV. SULTENG**

Menjadi satu-satunya wakil Sulteng pada cabor Panjat Tebing ini membuat pria lajang berusia 24 tahun ini harus senantiasa mempersiapkan segala sesuatu baik teknik maupun fisik dalam menghadapi PON 2020 yang akan digelar di Papua. Walau belum ada kejelasan kemungkinan penyelenggaraan PON ditengah pandemic wabah Covid-19 yang sedang melanda, sebagai atlit harus terus mempersiapkan diri.

Tentu tidak mudah bagi Nando, mengingat sang Spiderman juga seorang abdi negara. Dukungan pimpinan terhadap hal demikian tentu ada, terlebih membawa harum nama daerah. Namun demikian tetap tidak bisa mengesampingkan tugas dan tanggungjawab sebagai Aparatur Sipil Negara. Sebagai alumni seleksi CPNS sistem CAT 2019 dan atlit yang menjunjung tinggi sportifitas, tentu Nando mampu menjembatani dan merengkuh keduanya. Sebagaimana Ia mampu menggelayut berayun dan berpindah dari setiap titik pijakan dinding yang dihadapinya. Selamat mengukir sejarah Fernando Spiderman Kekung.



Sekretaris Provinsi Sulawesi Tengah

Jabatan Puncak Karier ASN Prov. Sulteng

PROVINSI Sulawesi Tengah kini memasuki usia 56 tahun. Sejak terbentuk pada 13 April 1964, secara politik Sulteng dikelola oleh 15 periode kepemimpinan kepala daerah (Gubernur). Gubernur Sulteng saat ini, Drs. H. Longki Djanggola, M.Si, adalah periode kepemimpinan ke-14 dan ke-15. Beliau menjabat dalam 2 periode Gubernur. Periode 2011 – 2016 dan periode 2016 – 2021. Pada periode pertama dan awal periode kedua, Pak Longki, sapaan akrab beliau, memimpin Sulteng bersama Wakil Gubernur H. Sudarto, SH, M.Hum. Namun pada 2016, Pak Wagub, Sudarto, SH, M.Hum wafat. Setelah lama kosong, posisi wakil gubernur terisi di Tahun 2019. Diduduki oleh H. Rusli Baco Dg. Palabbi, S.Sos, SH, MH.

Walhasil, Pak Longki kini berduet dengan Pak Rusli menakhodai Prov. Sulteng hingga 2021 dengan visi menuju Sulteng Maju Mandiri dan Berdaya Saing. Sekedar pengingat berikut daftar periode kepemimpinan Gubernur Sulteng dengan karakteristik singkat yang melingkupinya. Informasi ini sudah pernah diketengahkan pada Buletin Kepegawaian 2018 :

No.	Nama Pejabat		Periode	Keterangan
	Gubernur	Wakil Gubernur		
1	Anwar Gelar Datuk Madjo Basa Nan Kuning	-	1964 s/d 1968	-
2	Kol. TNI. Mohammad Yasin	-	1968 s/d 1973	-
3	Brigjen TNI. A. M. Tambunan	-	1973 s/d 1978	-
4	Brigjen TNI. Moenafri, SH.	-	1978 s/d 1979	-
5	Kol. TNI. R. H. Eddy Djajang Djaya Atmadja	-	1979 s/d 1980	Pejabat Gubernur
6	Mayjen TNI. H. Eddy Sabara	-	1980 s/d 1981	Pejabat Gubernur
7	Drs. H. Galib Lasahido	-	1981 s/d 1986	Gubernur putra daerah pertama
8	H. Abdul Azis Lamadjido, SH.	-	1986 s/d 1991	-
9	H. Abdul Azis Lamadjido, SH.	Kol. Inf. M. Soeleman	1991 s/d 1996	Periode awal adanya Wagub
10	Brigjen TNI. H. B. Paliudju	Drs. H. Kiesman Abdullah, M.Si	1996 s/d 2001	Memiliki 2 Wagub
		Brigjen TNI. Haryono		
11	Prof. (EM) H. Aminuddin Ponulele, MS.	H. Rully Lamadjido, SH.	2001 s/d 2006	-
12	Mayjen H. B. Paliudju	H. Ahmad Yahya, SE., MM.	2006 s/d 2011	Awal Pilkada
13	Drs. Achmad Tanribali Lamo, SH.	-	23 Maret 2011 s/d 17 Juni 2011	Pejabat Gubernur
14	Drs. H. Longki Djanggola, M.Si.	H. Sudarto, SH., M.Hum	2011 s/d 2016	-
15	Drs. H. Longki Djanggola, M.Si.	H. Sudarto, SH., M.Hum (alm)	2016 s/d 2021	Wagub Sudarto wafat akhir 2016
		H. Rusli Baco Dg. Palabbi, S.Sos, SH, MH.		Dilantik 26 Agustus 2019 Oleh Presiden Joko Widodo

Sekretaris Daerah Provinsi (Sekdaprov)

Lantas bagaimana dengan jabatan Sekretaris Daerah Provinsi di Prov. Sulteng. Jabatan ini tidak kalah mentereng dengan Kepala Daerah. Jika Kepala Daerah merupakan jabatan politik yang proses rekrutannya melalui Pemilihan Umum Kepala Daerah (Pilkada) maka Sekretaris Daerah Provinsi (biasa disingkat Sekdaprov) adalah jabatan karier bagi PNS selaku Aparatur Sipil Negara. Proses untuk mencapainya juga tidak kalah kompetitif. Sebagaimana Kepala Daerah yang hanya satu kotak jabatan (Gub dan Wagub), Sekdaprov pun hanya ada satu kotak jabatan. Tidak heran, jabatan ini disebut sebagai jabatan puncak dalam pola karier PNS lingkup Provinsi. Termasuk di Prov. Sulteng.

Secara sederhana dapat dikatakan Sekdaprov bertugas membantu kepala daerah (Gubernur) dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan seluruh perangkat daerah yang ada. Ruang lingkup jabatan yang juga sering disingkat Sekprov ini sangat strategis. Ia terkesan sebagai corong penghubung Kepala Daerah dengan organisasi perangkat daerah yang akan menjalanankan pemerintahan. Visi dan misi Gubernur harus tersampaikan dan dipahami oleh perangkat daerah, pada saat yang sama Sekdaprov juga harus mampu meyakinkan Gubernur untuk mengakomodasi aspirasi yang berkembang. Perannya dalam membantu tugas-tugas pimpinan tersebut, utamanya dalam mengendalikan administrasi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan lingkup Provinsi bukanlah pekerjaan sederhana.

Tidak saja kepada pimpinan langsung (Gubernur), pejabat Sekdaprov pun harus berinteraksi dengan legislatif (DPRD). Yang notabene adalah lembaga politis dengan label sebagai wakil rakyat, dimana akomodasi eksekutif (pemerintah) terhadap aspirasinya menjadi harga mati bagi mereka. Dengan posisi sebagai Ketua Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) yang pasti dan harus berhadapan dengan parlemen, Sekdaprov dituntut untuk memiliki kemampuan komunikasi dan koordinasi atau berlaku sebagai dirigen mengatur irama pemerintahan (eksekutif dan legislatif) agar tetap harmoni dan berkelanjutan. Sungguh bukan pekerjaan mudah.

Merujuk pada UU. No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, jabatan Sekdaprov masuk dalam kategori Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Madya (Es. I). Sebagai JPT, maka proses pengisian jabatan ini harus melalui proses seleksi terbuka. Serunya, untuk JPT Madya seperti Sekdaprov, pemilihan dan penetapannya langsung oleh Presiden. Secara kelakar, dapat dikatakan, jabatan ini pelit dan sulit. Pelit karena hanya satu jabatan saja. Sulit karena proses yang selektif dan ketat.

Maka dapatlah dibayangkan person yang menjabat Sekdaprov adalah aparatur pilihan. Bukan pegawai sembarang apalagi pegawai kaleng-kaleng. Pejabat yang sudah melewati berbagai penugasan dengan beragam tantangan dan pengalaman mulai dari yang ringan hingga yang sulit.

Sekdaprov Sulteng

Memperhatikan uraian diatas, maka menjadi menarik untuk diketahui siapa saja PNS yang pernah dipercayakan mengemban jabatan Sekdaprov di Prov. Sulteng. Dengan itu, kita bisa mengetahui dan bercermin melihat sisi positif dari mereka untuk jadi panutan dan teladan. Untuk itu, redaksi buletin kepegawaian pada terbitan kali ini coba menelusuri dan merangkum pejabat Sekdaprov di Prov. Sulteng sejak awal dilengkapi dengan beberapa karakteristik yang ada.

No	Nama Sekdaprov Sulteng	Tahun	Keterangan
1	Drs. H. Abdul Aziz Larekeng	1966 - 1969	-
2	Drs. H. F Tangkilisan	1969 - 1973	Jabatan pertama
3	Drs. B. L. Sallata	1973 - 1980	-
4	Drs. H. Galib Lasahido	1980 - 1981	Sekdaprov Tersingkat (Lanjut Gubernur 1981 – 1986)
5	Drs. H. F. Tangkilisan	1981 - 1984	Jabatan kedua
6	H. Saleh Sandagang, SH.	1984 - 1992	Pejabat Terlama (8 Thn)
7	Pargio, BA	1992 - 1994	-
8	Amur Muchasim, SH	1994 - 1997	-
9	Drs. H. Samijono	1997 - 2003	-
10	Drs. H. Daud Laratu, M.Si	2003 - 2004	Plt
11	H. Gumyadi, SH	2004 - 2009	-
12	Drs. H. Baharuddin H.T, M.Si	2009 - 2010	Plt
13	Drs. H. Rais Lamangkona, M.T.	2010 - 2012	-
14	Drs. H. Amjad Lawasa, M.Si	2012 - 2015	-
15	Dra. Hj. Derry B. Djanggola, M.Si.	2015 - 2017	Plt
16	Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si	2017 - Sekarang	-

Sumber : Diolah berdasar urutan foto Sekdaprov Sulteng di Ruangan Sekdaprov Sulteng

Tabel tersebut menunjukkan bahwa Sulteng telah memiliki 16 Sekdaprov. 3 diantaranya berstatus pelaksana tugas (Plt). Jabatan ini muncul tidak sejak awal pendirian Prov. Sulteng di Tahun 1964. Tapi mulai pada 1966 atau 2 tahun setelah Prov. Sulteng terbentuk. Secara durasi, rata-rata mereka menjabat 2 - 3 tahunan. Kecuali beberapa diantaranya yang bisa menjabat lebih dari itu. Merujuk data tersebut dapatlah dinarasikan beberapa profil atau keunikan dari Sekdaprov Sulteng berdasar penelusuran dan informasi yang tersedia.

Sekdaprov Sulteng Saat Ini

Sekdaprov Sulteng saat ini dijabat oleh Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si. Beliau menjabat sejak dilantik oleh Gubernur Sulteng, Longki Djanggola, pada Agustus 2017. Sebagai hasil dari proses seleksi terbuka yang dilaksanakan sepanjang Mei – Juni 2017. Saat itu, panitia seleksi yang diketuai Prof. Dr. H. Zainal Abidin,M.Ag (Akademisi IAIN Palu), menelurkan 3 besar calon Sekdaprov Sulteng untuk diusulkan oleh Gubernur kepada Presiden. Ketiganya adalah Aidil Nur (Sekkab Donggala), Mohamad Hidayat (Staf Ahli Gubernur Sulteng Bidang Pemerintahan Hukum dan Politik) dan Moh. Faisal Mang (Staf Ahli Gubernur Sulteng bidang SDM dan Pengembangan Kawasan). Pilihan presiden pun jatuh pada Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si.

Pemilihan Pak Hidayat sebagai Sekdaprov Sulteng terkesan tepat. Pria yang meraih Doktor Ilmu Administrasi Publik dari Universitas Tadulako Palu Tahun 2019 ini membuktikan tidak hanya bisa mengorganisasir dan mengadministrasikan tata pemerintahan Sulteng secara baik lagi kondusif seperti tuntutan jabatan Sekdaprov diatas. Tapi juga mampu berperan untuk turun langsung mengeksekusi kebijakan-kebijakan strategis pemerintah selayaknya Kepala Daerah.

Sekdaprov ini, awalnya, bertugas di masa yang tidak normal. Di saat posisi Wagub Sulteng kosong ditinggal wafat Alm. H. Sudarto pada 2016. Dengan begitu, Sekdaprov juga mengambil peran atau tugas-tugas yang harus dilakoni Wagub, tentunya atas perintah dan sepengetahuan Gubernur. Loyalitas dan dedikasinya sebagai Sekdaprov juga teruji saat bencana alam (Gempa Bumi, Tsunami, dan Likuifaksi) yang melanda Palu, Sigi, Donggala dan Parigi Moutiong pada 28 September 2018.

Saat penanganan bencana alam yang memilukan tersebut, beliau membantu dan mendampingi Gubernur (belum ada Wagub) dalam semua sisi kepentingan. Mengorganisir pemerintahan agar bisa terus bekerja dan memberikan pelayanan, mengelola seluruh proses penanggulangan bencana (tata kelola bantuan dan penyalurannya) hingga mengendalikan kondusifitas sosial kemasyarakatan agar tetap tenang sehingga secara bertahap bisa segera pulih dan bangkit kembali.

Ketika kondisi normal, dengan adanya Wagub Rusli Dg. Palabbi dan bencana alam 2018 telah memasuki fase pemulihan, ternyata tidak membuat Ka Dayat bisa cukup fokus pada tugas dan fungsi Sekdaprov. Pada 2020 ini, Indonesia dan sebagian besar negara di dunia lainnya mengalami bencana non alam. Berupa mewabahnya virus corona yang menimbulkan penyakit dengan nama Corona Virus Disease (Covid-19). Sulteng pun terjangkiti. Kondisi ini menjadi tantangan baru sekaligus ajang pembuktian kinerja beliau sebagai Sekdaprov.

Peranan Sekdaprov Sulteng, Mohamad Hidayat, saat pandemi Covid-19 tidaklah mudah. Sebagai Ketua TAPD Prov. Sulteng, beliau harus berjibaku memeras otak mengkalkulasi sedemikian rupa agar anggaran yang dimiliki pemerintah Prov. Sulteng bisa mencukupi semua pembiayaan

yang dibutuhkan. Saat itu fokusnya adalah pada penanggulangan bencana Covid-19, stimulus demi menggerakkan ekonomi dan penyediaan jaring pengaman sosial bagi masyarakat yang terdampak.

Kesemua tantangan besar tersebut, dalam tiga tahun masa jabatannya ini, nampaknya bisa beliau hadapi dengan baik. Bahkan disela-sela itu, masih sempat menyelesaikan pendidikan Doktornya pada Tahun 2019. Menunjukkan kemampuannya dalam memanage waktu dan pekerjaan. Jadi tidaklah berlebihan jika Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si, memang pilihan yang tepat untuk menduduki jabatan Sekdaprov Sulteng. Bukan tidak mungkin, berbekal pengalaman dan pengetahuannya melakoni berbagai jabatan dan penugasan tersebut akan sangat memudahkannya membawa Sulteng Maju Mandiri dan Berdaya Saing sekiranya takdir melanjutkannya sebagai Gubernur Sulteng. Suatu hal yang pernah dialami oleh salah satu Sekdaprov sebelumnya, yang juga menjadi Gubernur Sulteng, Drs. H. Galib Lasahido.

Sekdaprov Pertama

Drs. H. Abd. Azis Larekeng menjadi PNS pertama yang menduduki jabatan Sekdaprov Sulteng. Ia menjabat pada 1966 – 1969. Jika melihat durasi tersebut, beliau mem-backup bagi 2 gubernur awal Sulteng, Anwar Gelar Datuk Madjo Basa Nan Kuning (1964 – 1968) dan Kol. TNI Mohammad Yasin (1968 – 1973).

Sekdaprov Lanjut Gubernur

Iya, salah satu Gubernur Sulteng, yakni Drs. H. Galib Lasahido, memang pernah menjabat Sekdaprov sebelum menjadi Gubernur Sulteng pada 1981 – 1986. Hingga saat ini, prestasinya sebagai PNS Provinsi yang bisa memuncaki dua karier, karier sipil (sebagai Sekdaprov) dan karier politik (menjadi Gubernur) belum terkalahkan. Rekor lainnya adalah masa jabatannya sebagai Sekdaprov juga terbilang paling singkat, 1980 – 1981.

Dua Gubernur Sulteng lainnya sebenarnya juga memiliki rekor yang mirip. Tapi bukan dari kalangan birokrat daerah (PNS Prov. Sulteng). Yaitu Gubernur H. Abd. Azis Lamadjido, sebelumnya menjabat Kepala Kejaksaaan Tinggi Sulteng (Jaksa/PNS Kejaksaan). Dan Gubernur H. Aminuddin Ponulele, sebelumnya pernah menjadi pucuk pimpinan/rektor Universitas Tadulako Palu (Dosen/PNS Depdikbud).

Semoga pada masa akan datang, akan ada lagi PNS Prov. Sulteng yang bisa menyamai rekor Gubernur H. Galib Lasahido tersebut. Mencapai puncak jabatan karier PNS daerah sebagai Sekdaprov dan juga bisa menduduki jabatan politik tertinggi di Provinsi sebagai Gubernur.

Sekdaprov Dua Kali

Terjadi pada Sekdaprov H. F. Tangkilisan. Menjabat pada Tahun 1969 – 1973 dan 1981 – 1984. Total menjabat selama +/- 7 tahun. Belum ada informasi apa jabatan beliau disaat sela tersebut. Yang jelas, ini juga sebuah prestasi tersendiri. Karena belum ada pejabat Sekdaprov lainnya yang mengalami hal demikian.

Sekdaprov Terlama

Catatan diatas menunjukkan jika H. Saleh Sandagang, SH., adalah pejabat Sekdaprov Sulteng dengan masa jabatan terpanjang. Selama 8 tahun, 1984 – 1992. Belum ada yang menyamainya. Yang hampir mendekati adalah Sekdaprov H. F. Tangkilisan dan Sekdaprov. B. L. Sallata. Keduanya menjabat Sekdaprov selama +/- 7 tahun.

Sekdaprov Untuk Tiga Gubernur

Menjabat Sekdaprov Sulteng selama 7 tahun pada 1973 – 1980, memang tidak menjadikan B. L. Sallata sebagai Sekdaprov terlama. Karena rekor itu dipegang oleh Sekdaprov H. Saleh Sandagang. Tapi Sekdaprov B. L. Sallata juga memiliki keunggulan lain yang belum pula disamai oleh Sekdaprov setelahnya. Yaitu menjadi Sekdaprov Sulteng untuk tiga Gubernur. Ketiganya adalah Gubernur A. M. Tambunan (1973 – 1978), Gubernur Moenafri (1978 – 1979) dan Gubernur Eddy Djadjang Djaya Atmadja (1979 – 1980).

Plt Sekdaprov

Terdapat tiga Sekdaprov Sulteng yang berstatus Pelaksana Tugas (Plt). Ketiganya adalah, Drs. H. Daud

Laratu, M.Si, (2003 – 2004), Drs. H. Baharudin H. T, M.Si (2009 – 2010) dan Dra. Hj. Derry B. Djanggola, M.Si. (2015 – 2017).

Terlihat fenomenal tentunya Sekdaprov Derry B. Djanggola. Walau berstatus Plt, beliau menjadi penjabat Sekdaprov Sulteng satu-satunya dari kalangan wanita. Tidak itu saja, durasi waktu menjabatnya juga terpanjang diantara Plt lainnya. Tentu suatu prestasi yang membanggakan.

Demikian beberapa karakteristik terkait Sekdaprov Sulteng sejak awal. Suatu jabatan yang fenomenal dan strategis serta memerlukan kecakapan ilmu pengetahuan dan keahlian tersendiri untuk mengembannya. Kiranya karya bakti mereka bernilai kebaikan sebagai tabungan di hari kemudian nanti.

Semoga bermanfaat.

1. Drs. H. Abdul Aziz Larekeng
(1966 – 1969)

2. Drs. H. F Tangkilisan
(1969 – 1973 & 1981 – 1984)

3. Drs. B. L. Sallata
(1973 – 1980)

4. Drs. H. Galib Lasahido
(1980 – 1981)

5. H. Saleh Sandagang, SH.
(1984 – 1992)

6. Pargio, BA
(1992 – 1994)

7. Amur Muchasim, SH
(1994 – 1997)

8. Drs. H. Samijono
(1997 – 2003)

9. Drs. H. Daud Laratu, M.Si
(2003 – 2004)

10. H. Gumyadi, SH
(2004 – 2009)

11. Drs. H. Baharuddin H.T, M.Si.
(2009 – 2010)

12. Drs. H. Rais Lamangkona, M.T.
(2010 – 2012)

13. Drs. H. Amjad Lawasa, M.Si.
(2012 – 2015)

14. Dra. Hj. Derry B. Djanggola, M.Si.
(2015 – 2017)

15. Dr. H. Mohamad Hidayat, M.Si.
(2017 - Sekarang)

PENYULUHAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ASN

(Pembinaan ASN Bukan Monopoli OPD Kepegawaian)

SEPANJANG Tahun 2019, pembinaan kepada para aparatur sipil negara (ASN) lingkup Provinsi Sulawesi Tengah ternyata tidak hanya dimonopoli oleh organisasi perangkat daerah (OPD) yang membidangi kepegawaian. Diketahui bersama, OPD yang secara spesifik membidangi kepegawaian di Prov. Sulteng adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD), Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) dan Biro Organisasi Setda Prov. Sulteng.

BKD mengelola manajemen kepegawaian sejak perekrutan hingga pemberhentian, BKPSDM menjadi kawah candradimuka mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja aparatur sedang Biro Organisasi mengolah kebijakan terkait organisasi, kepegawaian termasuk reformasi birokrasi secara lintas sektoral bersama instansi lainnya.

Adapun OPD lain yang terlacak turut berkontribusi dalam pembinaan ASN Prov. Sulteng, pada 2019, adalah Biro Hukum Setda Prov. Sulteng. Bentuk pembinaan yang dilakukan berupa penyuluhan hukum dengan tema Perlindungan Hukum Bagi ASN. OPD yang kini dikepalai oleh Dr. Yopie Morya Imanuel Patiro, SH, MH, ini bahkan sampai melaksanakan kegiatan demikian sebanyak 4 (empat) kali.

Empat kegiatan penyuluhan hukum kepada ASN tersebut masing-masing dilaksanakan di Luwuk, Kab. Banggai pada Maret 2019, Poso pada Juni 2019, Kota Palu di Juli 2019 dan Ampana Kab. Tojo Una Una pada Bulan September 2019.

Berikut rekaman tiga kegiatan diantaranya, yang sempat didokumentasikan oleh Tim Redaksi Buletin Kepegawaian. Yaitu pelaksanaan kegiatan di Poso, Palu dan Ampana.

PENYULUHAN HUKUM BAGI ASN DI POSO
Penyelenggaraan kegiatan Penyuluhan Hukum Bagi ASN di Kab. Poso dilaksanakan di Ruang Pogombo Kantor Bupati Poso pada Kamis, 20 Juni 2019. Kegiatan dibuka langsung oleh Sekkab Poso, Yan E. Guluda, SH, MH. Didampingi pejabat Biro Hukum Setdaprov Sulteng, antara lain, Kabag Bantuan Hukum Asmir J. Hanggi, SH. MH, dan beberapa Kasubag internal Biro Hukum.

Narasumber dalam acara tersebut adalah pejabat dari BKD Prov. Sulteng, Tauhid Thalib dan praktisi hukum, Syahruddin A. Douw, SH. Sedang peserta yang berkesempatan hadir para PNS lingkup Setdakab Poso dan pejabat lingkup kecamatan se Kab. Poso.

PENYULUHAN HUKUM BAGI ASN DI PALU

Bertempat di Hotel Parama Su – Palu, kegiatan berlangsung selama 2 hari pada 25-26 Juli 2019. Tidak saja penyuluhan tetapi dirangkaikan dengan Rapat Koordinasi Penyuluhan Hukum. Karena itu acara tersebut melibatkan pembicara lebih beragam dan lintas sektor.

Acara rakor dibuka oleh Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Siti Norma Mardjanu, SH, M.Si, MH. Saat membuka acara beliau didampingi oleh Kepala Biro Hukum Setdaprov Sulteng, Dr. Yopie Morya Imanuel Patiro, SH, MH dan salah satu pembicara yang berasal dari Kejaksaan Tinggi Sulawesi Tengah.

Narasumber dalam acara yang juga membahas perlindungan ASN dan upaya sinergitas pembangunan hukum di Sulteng antara lain adalah pejabat dari BKD Prov. Sulteng, Tauhid Thalib, pejabat dari Bappeda Prov. Sulteng dan praktisi hukum, Erol Kimbal, SH. Sementara audiens atau peserta rakor adalah pejabat pengelola kepegawaian Perangkat Daerah (Dinas/Badan) lingkup Prov. Sulteng dan pejabat Bagian Hukum Pemda Kab/Kota di Sulteng.

PENYULUHAN HUKUM BAGI ASN DI KAB. TOJO UNA UNA

Dilaksanakan pada Kamis, 19 September 2019. Bertempat di Marina Cottage Ampana. Kegiatan dibuka oleh Asisten Bidang Administrasi Umum Setkab Touna yang didampingi pejabat Biro Hukum Setdaprov Sulteng, yakni Kabag Bantuan Hukum Asmir J. Hanggi, SH. MH.

Narasumber utama dalam acara tersebut adalah pejabat BKD Prov. Sulteng, Purwoko, S.Sos, M.Si. yang sehari-hari menjabat Kepala Sub Bidang Jabatan Fungsional. Pembicara lainnya adalah praktisi hukum, Kaharuddin Syah, SH. Sedang peserta yang antusias hadir dan mengikuti kegiatan hingga akhir umumnya adalah para PNS lingkup Setdakab Touna.

Melalui semua kegiatan tersebut, terungkap bahwa tidak ada perlindungan hukum secara spesifik terhadap ASN mengingat kedudukan warga negara di hadapan hukum tetaplah sama dan setara. Bahkan pasca terbitnya UU. No. 5 Thn 2014 tentang ASN, perlindungan terhadap ASN masih harus perlu diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah (PP). Dan sampai saat ini, regulasi tersebut belum juga diterbitkan. Olehnya menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah untuk segera menerbitkan aturan turunan terkait perlindungan bagi ASN. Semoga regulasi terkait perlindungan ASN bisa segera diterbitkan sehingga ketenangan kerja para ASN bisa tetap terjaga yang berujung pada semakin produktifnya kinerja ASN. Utamanya mewujudkan Sulteng yang maju mandiri dan berdaya saing.

Terlibatnya OPD lain dalam pembinaan ASN tentu suatu hal baik dan perlu berkelanjutan. BKD sangat tertolong dengan adanya kegiatan demikian di OPD. Pembinaan dan pengembangan ASN memang tidak bisa hanya mengandalkan OPD tertentu saja. Atau dibebankan hanya

kepada BKD, BKPSDM ataupun Biro Organisasi. Mengingat penempatan ASN tersebar dalam berbagai OPD dengan beragam tugas fungsi dan tanggungjawab sesuai karakteristik OPD masing-masing. OPD tentu lebih tahu dan paham jenis keterampilan atau kompetensi yang dibutuhkan aparaturnya.

Terkecuali untuk pengetahuan atau keterampilan yang bersifat umum dan standar seperti pengelolaan keuangan, manajemen kepegawaian, penyusunan program dan anggaran, pengadaan barang dan jasa, dan lainnya bolehlah dipusatkan pada instansi pengembangan SDM.

Tentu saja dalam implementasinya perlu sinergi dan koordinasi dengan instansi terkait. Dengan BKPSDM dalam hal pelaksanaannya, terkait materi, metode ajar hingga narasumbernya. Sedang dengan BKD, selain pemateri, yang utama adalah dokumentasi dari hasil kegiatan. Seperti sertifikat yang diperoleh peserta dapat pula diberikan kepada BKD menjadi bahan data kompetensi atau keterampilan PNS bersangkutan.

Diyakini, kegiatan yang bersentuhan atau bertemakan pembinaan ASN oleh OPD, tidak hanya di Biro Hukum. OPD lainnya tentu juga melakukan hal yang sama. Namun belum terlacak dan ditampilkan dalam media ini. Prinsipnya, BKD mendukung dan sangat terbantu dengan kegiatan sejenis yang ada di OPD. Dengan begitu, kompetensi ASN Prov. Sulteng akan terus meningkat mewujudkan Sulawesi Tengah yang Maju Mandiri dan Berdaya Saing.

Natal Bersama Prov. Sulteng 2019

Hiduplah Sebagai Sahabat Bagi Semua Orang

(Yoh 15 : 14 - 15)

SUDAH menjadi agenda rutin setiap tahun dan untuk terus mendorong semangat dan komitmen ASN untuk meningkatkan profesionalisme sekaligus penyemangat kerukunan dan keharmonisan membangun daerah dan bangsa lewat Kehadiran Yesus Kristus, Pemerintah Prov. Sulteng bersama Korpri Prov. Sulteng kembali menggelar perayaan Natal Oikumene bersama yang berlangsung di Gedung Pogombo Kantor Gubernur Sulawesi Tengah pada Rabu, 18 Desember 2019.

Kegiatan tersebut dilaksanakan oleh Panitia Natal Oikumene KORPRI 2019 yang diketuai oleh Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah DR. Ir. Bartholomeus Tandigala, C.E.S. Tema Natal yang diambil adalah " HIDUPLAH SEBAGAI SAHABAT BAGI SEMUA ORANG " (Yoh 15 : 14-15). Secara khusus, ibadah perayaan Natal Oikumene KORPRI 2019 dipimpin oleh Pdt. Wilson Lampie, S.Th (Pemimpin Liturgi), Pdt. Arnold Nyauwa S.Th (Khotbah & Doa Syafaat) dan Pdt. Dharma Salata, S.Th (Pembawa Pesan Natal).

Perayaan Natal Oikumene 2019 dihadiri langsung oleh

Bapak Gubernur Sulawesi Tengah Drs. H. Longki Djanggola, M.Si, dan Wakil Ketua I Dewan Pengurus Korpri Sulteng Moh. Arif Abd. Wakil Latjuba, SE. M.Si, yang juga Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Prov. Sulteng. Terpantau hadir pula beberapa pejabat pimpinan tinggi (JPT) Prov. Sulteng lainnya.

Saat menyampaikan sambutannya, Gubernur Sulteng menekankan penting dan relevannya tema natal saat itu. “Tahun lalu daerah kita, Sulteng, mengalami bencana yang cukup berat dan hingga saat ini masih dalam proses pemulihan dan kebangkitan. Walau terus berjalan dengan baik dan positif tetap masih diperlukan penguatan dan dukungan dari kita semua. Dengan demikian kebersamaan untuk saling membantu sebagaimana sikap seorang sahabat harus terus dihadirkan. Tidak saja bagi satu atau dua orang tapi untuk semua orang tanpa membedakan. Dengan begitu, Sulteng Maju Mandiri dan Berdaya Saing akan terwujud dengan segera”.

Hal menarik saat perayaan natal bersama Prov. Sulteng 2019 tersebut adalah turut bernyanyinya para pejabat JPT Prov. Sulteng. Juga hadirnya para pemuka agama lainnya pada acara tersebut. Dan itu menambah semarak dan akrabnya acara natal tersebut. Semoga melalui perayaan Natal ini seluruh jajaran ASN Provinsi Sulawesi Tengah terus menjaga komitmennya dalam memelihara kerukunan, kedamaian dan keharmonisan melalui tugas pelayanannya untuk membangun Sulawesi Tengah demi terwujudnya Sulteng yang Maju Mandiri dan Berdaya Saing.

Selamat Datang Dalam Perayaan
Natal KORPRI
PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH
Palu, 18 Desember 2019
HIDUPLAH SEBAGAI SAHABAT
BAGI SEMUA ORANG
15:14

Pejabat Baru BKD 2020

SEBELUM menutup Tahun 2019, Gubernur Sulawesi Tengah Drs. H. Longki Djanggola, M.Si kembali menggerakkan gerbong pejabat lingkup Prov. Sulteng. Tepatnya pada 30 Desember 2019 bertempat di Gedung Pogombo beliau melantik dan mengukuhkan para pejabat pada semua jenjang jabatan yang ada. Mulai jenjang jabatan pimpinan tinggi pratama/JPT Pratama (Es. II) hingga jabatan pengawas (Es. IV) termasuk beberapa Kepala Sekolah SMA/SMK di lingkungan Prov. Sulteng.

Hal menarik dari pelantikan yang dihadiri langsung oleh tiga pejabat puncak Prov. Sulteng, Gubernur-Wakil Gubernur-Sekprov, tersebut adalah untuk pertama kalinya dilaksanakan pelantikan terhadap PNS untuk diangkat dalam pejabat fungsional. Jabatan fungsional Assessor SDM Aparatur pada UPT Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Prov. Sulteng yang mendapat anugerah sebagai jabatan fungsional pertama di Prov. Sulteng yang dikukuhkan dalam proses pelantikan. Sebanyak 9 PNS pejabat fungsional Assessor SDM Aparatur yang dilantik saat itu. Info terkait hal ini diuraikan pada artikel lain buletin ini.

Sebagaimana biasanya, pada setiap prosesi pelantikan atau pengisian jabatan structural (eselon), terjadi fenomena rotasi dan promosi. Begitu pula pada saat pelantikan akhir tahun tersebut. Rotasi perpindahan masih dalam jabatan atau eselon yang sama. 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 (Es. II) walau melalui proses seleksi terbuka terlebih dulu.

Sebagian diantara PNS yang terlantik tersebut, 3 diantaranya untuk mengisi jabatan di lingkungan BKD Prov. Sulteng. Satu untuk mengisi jabatan Administrator/Kepala Bidang (Es. III) dan dua lainnya menduduki jabatan Pengawas/Kepala Sub Bidang (Es. IV). Hebatnya ketiga pejabat tersebut berstatus Promosi.

Pengisi jabatan Kabid Pengadaan, Penghargaan dan Informasi Kepegawaian (Es. III) adalah pejabat Promosi dari Es. IV pada Dinas Pariwisata Prov. Sulteng, Hj. Neng Elly, SH, MM. Sedang dua lainnya yang mengisi jabatan Kasubid (Es. IV) adalah pejabat Promosi dari pejabat pelaksana (staf) internal BKD. Keduanya adalah Fitriyana, S.STP, M.Si yang menjabat Kasubid Kepangkatan dan Abd. Rafin, SE, yang dilantik menjabat Kasubid Pindah Wilayah Kerja.

Berikut ini adalah profil singkat dari ketiga pejabat tersebut :

Hj. Neng Elly, SH, MM.

(Kabid Pengadaan, Penghargaan dan Informasi Kepegawaian)

Ibu kelahiran Palu, 1 Juni 1973 ini dilantik dalam jabatan Kepala Bidang PPIK BKD Sulteng. Menggantikan pejabat lama Purwoko, S.Sos yang pensiun sejak Nopember 2019. Sebelumnya, beliau adalah pejabat Pengawas/Kepala Seksi Pengendalian dan Transformasi Kepariwisataan pada Dinas Pariwisata Prov. Sulteng.

Diangkat CPNS sejak 1 Maret 1995, karier Ibu dengan 3 anak ini terbilang panjang dan berwarna. Sebagian besar titian jabatan strukturalnya dilewati di lingkup Pemerintah Kota Palu. Nanti pada 2018 alumni Fakultas Hukum Untad 1998 ini berkiprah di Prov. Sulteng. Tidaklah berlebihan dikatakan berwarna karena ruang lingkup penugasannya tidak saja disisi pelayanan teknis sektoral tapi juga sebagai ujung tombak pelayanan kemasyarakatan hingga di tingkat kelurahan.

Berikut secara lengkap riwayat karier jabatan struktural wanita yang juga aktifis berbagai organisasi sosial kepemudaan dan keagamaan di Sulawesi Tengah ini : Sekretaris Kelurahan Lasoani (2001), Lurah Baiya (2005), Kasubag Kepegawaian & Umum Dinas Dikbud Palu (2006), Kasie Pembinaan & Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik Dinas Dikbud Palu (2009), Kabid Keluarga Sejahtera Badan KB & Pemberdayaan Perempuan Palu (2014), Kabid Pembinaan & Pengembangan Tenaga Pendidik & Kependidikan Dinas Dikbud Palu (2015), Kabid Pemberdayaan Perempuan & Kualitas Keluarga Badan KB & Pemberdayaan Perempuan Palu (2017), Kasie Pengendalian & Transformasi Kepariwisataan Dinas Pariwisata Prov. Sulteng (Feb 2019) dan Kabid PPIK BKD Prov. Sulteng (Des 2019).

Uraian diatas menunjukkan lengkapnya pengalaman birokrasi ibu hajjah ini. Penempatannya diurusan kepegawaian ternyata bukanlah hal baru baginya. Sebab, Ibu yang sangat peduli dengan aktifitas keagamaan ini, juga pernah menangani kepegawaian dan mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang masih beraroma kepegawaian.

Abd. Rafin, SE.

(Kasubid Pindah Wilayah Kerja)

Pria yang berulangtahun tiap 27 September ini dipromosi menduduki jabatan Kepala Sub Bidang Pindah Wilayah Kerja pada Bidang Mutasi BKD Prov. Sulteng. Sebelumnya beliau adalah PNS pelaksana pada Sub Bagian Program Keuangan dan Aset BKD Prov. Sulteng. Jabatan Kasubid ini diduduki Pak Rafin, demikian panggilan akrabnya, menggantikan pejabat lama, Jafar Tabi, yang memasuki masa pensiun mulai 1 Januari 2020.

Birokrat yang diangkat sebagai CPNS sejak 1 Desember 2002 ini memang salah satu PNS yang populer di BKD. Pekerjaan sebelumnya mungkin penyebabnya, yaitu berkaitan dengan pengelolaan proses keuangan dan pemeriksaan barang atas kegiatan pengadaan barang dan jasa. Selain itu, pada setiap acara refreshing internal BKD, Bapak yang berdomisili di wilayah Palu Utara ini selalu menyumbangkan suaranya menyanyikan lagu-lagu kenangan era 80-90an.

Fitriyana, S.STP, M.Si.

(Kasubid Kepangkatan)

Wanita berhijab panjang yang diangkat sebagai CPNS pada 1 Desember 2004 ini dipromosi menduduki jabatan Kepala Sub Bidang Kepangkatan pada Bidang Mutasi. Menggantikan pejabat lama, Regy Haryanto, S.Sos, yang dirotasi menduduki jabatan Kasubag Kepegawaian & Umum pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik (KIPS) Prov. Sulteng.

Ibu beranak 1 yang selalu aktif ini adalah alumni sekolah kedinasan pencetak birokrat nasional, IPDN tahun 2008. Sedangkan gelar Magisternya diraih pada Program Pascasarjana Untad Palu Tahun 2013. Sebelum promosi menduduki jabatan Kasubid, Bu Fitri adalah pejabat pelaksana pada UPT Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Prov. Sulteng. Disitu Ia mengelola kegiatan dengan bertindak sebagai Pejabat Pengelola Teknis Kegiatan (PPTK).

Namun begitu mengelola pangkat bukan hal asing baginya. Karena sebelum bertugas di UPT tersebut, Ibu kelahiran Palu, 16 April 1986 ini juga lama berjibaku memproses pelayanan kepangkatan PNS Sulteng sebagai staf di Subbid Kepangkatan. Jadi diyakini, penempatannya sebagai Kasubid Kepangkatan sangatlah 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.

Purna Bakti di 2020

PENSIUN merupakan sebuah masa yang tidak dapat dihindari bagi seorang pekerja, termasuk dalam lingkup organisasi pemerintahan. Mencapai batas usia pensiun bagi seorang Pegawai Negeri Sipil pada umumnya tidak bisa dibilang sebentar, karena batas usia pensiun reguler seorang PNS adalah mencapai usia 58 tahun. Bahkan bagi PNS yang menduduki jabatan tertentu (JPT dan fungsional jenjang ahli madya/utama), batas usia pensiunnya bisa mencapai 60 - 65 tahun. Untuk level guru besar (professor) atau hakim agung, bisa lebih lama lagi, yakni 70 tahun.

Dapat dikatakan demikian, karena misalkan seseorang terangkat menjadi PNS pada usia di bawah 30 tahun, maka masa tugas yang Ia jalani mencapai kuirang lebih 30 tahun. Oleh karena itu dapat diibaratkan meniti karier sebagai seorang PNS ibarat menyusuri jalan panjang yang bergelombang. Mengingat pada kurun waktu yang tidak sedikit tersebut tentulah banyak tantangan maupun halangan yang dihadapi. Hari - hari masa pensiun juga merupakan suatu hari yang tidak biasa karena seorang PNS telah melepaskan tugas dan tanggung jawab kedinasannya serta tak lagi intens bercengkrama dengan kawan sejawat dan tentunya tidak merasakan atmosfer hiruk pikuk kantor.

Namun begitu, pensiun tidak selalu berarti masa yang suram atau memurungkan. Masa tidak lagi terikat dengan kewajiban dan tanggung jawab birokrasi justru menjadi kesempatan untuk menikmati hari-harinya dengan aktifitas diluar rutinitas kantoran. Baik yang bersifat internal untuk kegiatan pribadi dan keluarga ataupun eksternal dengan rekan sesama purna bakti. Hal yang tidak dapat dilakukan secara maksimal saat masih bertugas sebagai PNS. Kondisi demikian tentu menyenangkan dan membahagiakan apalagi di umur-umur begitu.

Lebih bahagia lagi, jika karier seorang PNS diakhiri dengan kondisi kesehatan yang baik dan seluruh penugasan telah diselesaikan secara lengkap tanpa sesuatu yang mengganjal. Rasa bahagia itulah yang sedang dialami oleh 2 PNS BKD Sulteng yang akan Purna Bakti di 2020. Kedua PNS tersebut adalah Ibu Hatijah, S.Sos. dan Bpk. Asrul Saleh, S.Sos.

Keluarga besar Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mengucapkan selamat memasuki masa pensiun. Semoga tetap diberi kesehatan dan kebahagiaan selalu dan tetap terjalin komunikasi, silaturahim serta keakraban walaupun pertemuan tidak seintens sedia kala. Terima kasih telah mencurahkan tenaga, ide pikiran serta dukungan selama ini kepada BKD Prov. Sulteng. Kiranya semua pengabdian tersebut bernilai kebaikan dan mendapat balasan pahala dari Allah SWT.

Amin Ya Rabbal Alamin.

Hatijah, S.Sos

BIROKRAT yang kini mengemban amanah sebagai Sekretaris BKD Prov. Sulteng merupakan salah satu Srikandi Sulawesi Tengah yang mempunyai prestasi cukup cemerlang. Alumni Akademi Pemerintahan Dalam Negeri (APDN) Makassar ini tercatat telah menduduki 6 jabatan struktural. Dua jabatan jenjang Pengawas (es. IV) dan empat jabatan jenjang administrator (es. III).

Rekam jejak karier ibu kelahiran Wani 6 Oktober 1962 dan diangkat sebagai CPNS pada 1 Juni 1982 ini dalam menduduki jabatan struktural di Prov. Sulteng berawal Juni 2001 sebagai Kepala Sub Bagian Tata Usaha pada Biro Pemerintahan Setda Prov. Sulteng. Kemudian pada Januari 2009 beliau tetap diamanahkan sebagai Kepala Sub Bagian Tata Usaha pada pada Biro Pemerintahan yang saat itu berubah nomenklatur menjadi Biro Administrasi Pemerintahan dan Umum.

PNS dengan NIP lama 570006881 ini selanjutnya dipromosi, tentunya berdasar kinerja beliau yang baik, ke jabatan eselon III pada Februari 2013. Saat itu, wanita berdarah bugis ini, dipercayakan memegang jabatan Kepala Bagian Dekosentrasi dan Tugas Pembantuan pada Biro Administrasi Pemerintahan dan Umum. Setelah itu berturut-turut dipercayakan menduduki jabatan administrator lainnya yakni Kepala Bidang Pemerintahan Desa/Kelurahan Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Daerah (BPMPD) Prov. Sulteng pada Januari 2015. Lalu Kepala Bidang Pemerintahan Desa Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (BPMD) Prov. Sulteng pada Januari 2017. Terakhir, sejak Februari 2019 beliau menjabat sebagai Sekretaris BKD Prov. Sulteng.

Tepat pada 1 Nopember 2020 nanti beliau purna bakti sebagai birokrat. Kinerja dan keikhlasannya dalam bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara selayaknya menjadi contoh bagi kita semua.

Bapak kelahiran Palu 10 Juni 1962 ini mengawali karier sebagai birokrat pada November 1990. Nip lama beliau 570010566 sedang Nip barunya 196206101990111001. Dikenal oleh pegawai seeranya sebagai salah satu pegawai yang berpengalaman dibidang keuangan. Konon sejak berstatus sebagai PNS beliau langsung dipercayakan mengelola administrasi keuangan Bagian Tata Usaha pada Biro Kepegawaian Setda Prov. Sulteng. Baik sebagai bendahara ataupun pejabat pengelola keuangan dan kegiatan.

Birokrat yang dikenal akrab dengan semua kalangan dan tidak sungkan untuk tertawa lepas ini merupakan salah satu Pegawai yang lama bertugas di BKD Prov. Sulteng. Karier puncak sebagai Aparatur Sipil Negara diperolehnya saat dilantik menduduki jabatan Kepala Sub Bidang Penghargaan pada Bidang Pengadaan, Penghargaan, dan Informasi Kepegawaian di BKD Prov. Sulteng sejak 18 Februari 2019. Jabatan tersebt diembannya hingga saat ini.

Asrul Saleh, S.Sos, akan memasuki masa purna baktinya sebagai PNS mulai pada 1 Juli 2020. Kesederhanaan dan keakraban yang menjadi ciri khasnya perlu diteladani oleh kita sekalian.

Asrul Saleh, S.Sos

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
HATIJAH, 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
NENG ELLY, SH.,MM.
NIP. 19730601 199503 2 002

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

KEPALA SUB BIDANG KEPANGKATAN
FITRIYANA, S.STP., M.Si.
NIP. 19860416 200412 2 001

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
ABD. RAFIN, SE.
NIP. 19630927 200212 1 002

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

KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

UNTUK INFORMASI KEPEGAWAIAN KUNJUNGI WEB RESMI BKD

www.bkd.sultengprov.go.id

SARAN DAN MASUKAN DISAMPAIKAN MELALUI

situsbkdsulteng@gmail.com