

BULETIN INFORMASI

KEPEGAWAIAN

ISSN: 2354-6522

EDISI-II, AGUSTUS-2023

SEBAGAI GARDA TERDEPAN REFORMASI BIROKRASI

SULAWESI TENGAH NEGERI 1000 MEGALIT



Tim Gateball Korpri Sulteng Raih Emas Nomor Beregu Campuran Pada Pornas Korpri Ke XVII Tahun 2023 di Semarang Prov. Jateng

SELAMAT HUT PROKLAMASI KEMERDEKAAN RI KE-78

Tabe,

SEGALA puji kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah memperkenankan Buletin Kepegawaian ini kembali hadir ditengah-tengah masyarakat pegawai lingkup Provinsi Sulawesi Tengah. Produk terbitan BKD Sulteng dari Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi (PPI) Tahun 2023 ini merupakan terbitan ke 11. Buletin yang memfokuskan isinya pada hal yang terkait dengan manajemen dan aktifitas kepegawaian ini pertama kali hadir pada Tahun 2013.

Dihubungkan dengan kondisi yang terjadi sepanjang waktu penerbitan sejak 2013 sampai sekarang, maka penyusunan atau terbitnya buletin ini terkesan cukup unik. Beberapa edisi dari buletin ini terbit dalam situasi yang tidak normal. Diketahui bersama, pada 2018, kita mengalami bencana besar nan memilukan. Bencana gempa bumi, tsunami dan likuifaksi pada 28 September 2018. Proses recovery dari bencana itu memakan waktu panjang. Walau begitu, edisi 2018 dan 2019 ternyata bisa tetap terbit.

Dua edisi berikutnya, 2020 dan 2021, juga diarrange pada situasi yang tidak bagus. Saat adanya bencana covid-19. Bahkan, edisi 2022, juga hadir masih dalam suasana covid-19, walau sudah jauh lebih ringan dan tidak mencekam. Walhasil, 5 edisi Buletin Kepegawaian ini mewujud pada situasi yang jauh untuk dikatakan ideal.

Tanpa bermaksud membanggakan diri, maka edisi 2023 kali ini, dapat disampaikan bahwa penyusunan Buletin sudah jauh lebih mudah. Dibuktikan dengan bisa menjadi kado HUT Ke-78 Proklamasi RI Tahun 2023. Tentu menarik untuk mengetahui latar penyebabnya. Yang jelas, bukan karena tidak ada kondisi darurat. Bukan karena aktifitas kepegawaian yang menjadi bahan tulisan sudah jauh lebih banyak. Bukan juga karena tim penyusun sudah jauh lebih bersemangat dan mendapat insentif lebih besar. Bukan, sama sekali bukan.

Lebih ringannya penyusunan Buletin ini, dan menjadi hal yang sangat disyukuri, ternyata karena pendokumentasian aktifitas kegiatan terkait manajemen kepegawaian sudah semakin baik. Utamanya diinternal BKD, sebagai penyuplai artikel terbanyak. Dokumentasi dibuat dalam berbagai format. Entah berbentuk data, laporan, maupun foto. Hanya perlu sedikit sentuhan (umumnya untuk updating saja) sebuah artikel sudah bisa tersaji.

Berdasar temuan itu, menjadi keniscayaan, perilaku sadar dokumentasi adalah trik yang harus diterapkan jika ingin mendapatkan proses kerja yang efisien. Yang jelas, Buletin Kepegawaian Edisi Ke-11 Tahun 2023 telah hadir ditengah kita. Dan suatu prestasi bisa tampil lebih awal. Tapi diyakini, pasti ada salah dan keliru pada buletin ini. Mohon segera diinformasikan agar dapat diminimalisir berulangnya kesalahan tersebut pada penerbitan selanjutnya. Demikian, wassalam, semoga bermanfaat.



**Tim Penyusun
Buletin Kepegawaian
Edisi 11 Tahun 2023**

Pengarah

Asri, SH, M.Si.

Penanggungjawab

Syarifuddin, S.Sos, M.AP.

Koordinator

Mohammad Najib, S.Kom.

Pengolah Data

Djafar

Sandi Gustomo, S.Sos, M.AP.

Widya Sagita, S.Kom.

Penyunting/Editor

Dr. Rahmiwati Habibu, SE, MM

Administrasi Keuangan

Dwi Astuty, S.AP.

Ince Rahayu, SE.

Administrasi Elektronik

Fernando Kekung, S.Kom.

Nurul Fitri Fatimah, S.Kom, M.Akt.

Sirkulasi (Distribusi)

Suparti

Fitrianingsih, SE.

Ary Saputra

Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Sulawesi Tengah

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

Website : bkd.sultengprov.go.id

Alamat email : situsbkdulteng@gmail.com



INTERNAL

Bidang Formasi Pengadaan dan Informasi Kepegawaian (FPIK): Seleksi PPPK Tenaga Kesehatan & Tenaga Teknis - Rapat FPASN - Profil ASN Prov. Sulteng 2022, ... Hal. 4
 UPT Penilaian Kompetensi Pegawai: Sosialisasi Beasiswa Program LPDP bagi PNS dan Masyarakat Sulawesi Tengah, ... Hal. 9
 Bidang Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur: Sosialisasi PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan PP Nomor 94 Tahun 2021, ... Hal. 12
 Bidang Mutasi: Efektif, Layanan Pensiun Secara Terpadu (BKD – Kanreg IV BKN) Dilanjutkan, ... Hal. 15

UTAMA

Sulawesi Tengah Negeri 1000 Megalit, ... Hal. 16
 Rapat Koordinasi Nasional Kepegawaian Tahun 2023 (Talent Management 2030: Smart, Agile, and Empathy), ... Hal. 20
 Rapat Koordinasi Teknis (Rakornis) Kepegawaian Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2023 "Implementasi Talent Manajemen Menuju ASN Smart, Agile dan Empathy", ... Hal. 24

MANAJEMEN ASN

Kedudukan, Tanggung Jawab dan Tugas Jabatan Fungsional (PERMENPAN-RB Nomor 1 Tahun 2023), ... Hal. 27
 Jabatan Fungsional yang Dapat Diisi Oleh PPPK (Keputusan Menpan RB Nomor 158 Tahun 2023), ... Hal. 31
 Aplikasi Srikandi Dalam Mewujudkan Kearsipan Berbasis Elektronik, ... Hal. 34
 Konsep Rekrutmen Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Lingkup Pemerintahan, ... Hal. 38
 Membangun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, ... Hal. 41
 Mengenal Komisi Aparatur Negara (KASN), ... Hal. 44
 Pelaksanaan PP Nomor 94 Tahun 2021 Melalui Perka BKN Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ... Hal. 47
 Gambaran Teoritis Tentang Data Kepegawaian, ... Hal. 51
 Tingkatan Penjatuhan Hukuman Disiplin Ringan, Sedang dan Berat Bagi PNS, ... Hal. 54

FUNGSIONAL

Arah Baru Karir ASN Pasca Peralihan Jabatan Dari Struktural Ke Fungsional, ... Hal. 58
 Kiat dan Cara Memelihara Hewan Kesayangan Dengan Baik, ... Hal. 62
 Konsep dan Perhitungan Usaha Budidaya Ikan Nila (Oreochromis Niloticus) Sistem Bioflok di Sulawesi Tengah, ... Hal. 66
 Menuju Indonesia Bebas Penyakit Rabies 2030 (Memperingati Hari Rabies Sedunia Tahun 2022), ... Hal. 72
 Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja Menuju Sulawesi Tengah Sejahtera dan Lebih Maju, ... Hal. 75
 Penyakit Jembrana di Provinsi Sulawesi Tengah, ... Hal. 78

KORPRI

Upacara HUT Korpri Ke-51 Tahun 2022 Tingkat Provinsi Sulawesi Tengah dan Rapat Kerja Korpri Sulteng Tahun 2022, ... Hal. 80
 Pengukuhan Dewan Pengurus KORPRI Kabupaten Morowali Utara Masa Bakti 2023 - 2028, ... Hal. 83
 Pengukuhan Dewan Pengurus KORPRI Kabupaten Poso Masa Bakti 2023 - 2028, ... Hal. 85
 Korpri Sulteng Roadshow Ke Dewan Pengurus Pusat Korpri Nasional Di Jakarta, ... Hal. 88
 Rapat Koordinasi (Rakor) KORPRI Sulteng Tahun 2023, ... Hal. 90

SERBA SERBI

Profil Pejabat Pimpinan Tinggi (JPT Pratama) Baru Prov. Sulteng di 2023, ... Hal. 93
 Hari Raya Idul Adha 1444 H / 2023 M : BKD Prov. Sulteng Berkurban 4 Ekor Sapi, ... Hal. 97
 Kabid Mutasi, Mutasi Status , ... Hal. 99





Bidang Formasi Pengadaan dan Informasi Kepegawaian (FPIK)

Seleksi PPPK Tenaga Kesehatan & Tenaga Teknis - Rapat FPASN - Profil ASN Prov. Sulteng 2022

Salah satu bidang teknis di BKD Prov. Sulteng bernama Bidang Formasi, Pengadaan, dan Informasi Kepegawaian (PPIK). Bidang FPIK dipimpin oleh Syarifuddin, S.Sos, M.AP, sebagai Kepala Bidang. Jabatan tersebut diduduki sejak 2021. Bidang ini memiliki 3 tugas utama yang dominan dan rutin dilaksanakan. Pertama, menyusun formasi dan melaksanakan proses seleksi pengadaan ASN. Kedua, mengelola data pegawai secara fisik maupun elektronik

berikut fasilitasi perbaikan data pegawai, penyediaan informasi kepegawaian kepada pihak berkepentingan internal maupun eksternal secara manual dan digital termasuk melalui buletin ini.

Kemudian yang ketiga, mengelola kegiatan atau layanan yang bersifat langsung kepada PNS, berupa penerbitan cuti, fasilitasi penerbitan kartu istri dan kartu suami (karis dan karsu), persemayaman pegawai/

pensiun wafat plus mengelola kegiatan dari organisasi profesi PNS, seperti Korpri Sulteng, Tapera, BPJS Kesehatan dan Taspen. Termasuk juga memfasilitasi ASN Fungsional.

Terdapat 3 kegiatan yang mencolok dari Bidang FPIK beberapa waktu terakhir. Pelaksanaan seleksi PPPK tenaga kesehatan dan tenaga teknis, rapat fasilitasi profesi ASN dan penyusunan profil ASN Prov. Sulteng.

Seleksi PPPK Tenaga Kesehatan & Tenaga Teknis Bidang FPIK adalah unit kerja utama dalam proses pengadaan ASN. PNS ataupun PPPK. Sejak proses penyusunan dan pengusulan formasi sampai dengan penerbitan SK sebagai PNS atau PPPK (100%). Termasuk didalamnya proses seleksi kompetensi. 3 tahun terakhir, proses ini berjalan hampir tanpa jeda. Utamanya pada proses pengadaan ASN PPPK.

Pemerintah pusat memberikan formasi PPPK kepada Prov. Sulteng dalam 3 kategori. Tenaga guru, kesehatan dan teknis. BKD Prov. Sulteng, oleh Bidang FPIK, hanya menangani proses perekrutan (seleksi kompetensi) tenaga kesehatan dan teknis. Sedang tenaga guru dilaksanakan menggunakan mekanisme tersendiri dikoordinir oleh Kemendikbud yang juga bersinergi dengan BKD dan Dinas Pendidikan Prov. Sulteng. Walau begitu, pengangkatannya sebagai PPPK tetap menjadi kewenangan BKD (FPIK).

Seleksi kompetensi pengadaan ASN PPPK tenaga kesehatan dan teknis dilakukan oleh FPIK secara terpisah. Mengikuti jadwal yang ditetapkan oleh Pusat, dalam hal ini Kemenpan RB dan BKN. Untuk tenaga kesehatan dilaksanakan pada Desember 2022 sedang tenaga teknis pada Maret 2023.

Seleksi kompetensi dalam pengadaan ASN PPPK formasi tenaga kesehatan Prov. Sulteng Tahun 2022 berlangsung pada 6 – 9 Desember 2022. Bertempat di UPT BKN Donggala – Palu Jalan Bantilan dan kampus Poltekes Palu Kel. Tondo. Prov. Sulteng mendapat formasi PPPK tenaga kesehatan sebanyak 384. Saat proses pendaftaran, terjaring 673 pelamar. Namun yang bisa mengikuti seleksi hanya 559 peserta. Dari jumlah peserta tersebut, ternyata hanya 331 pelamar yang dinyatakan lulus dan diangkat sebagai PPPK Prov. Sulteng. Para PPPK tenaga kesehatan baru tersebut sudah menerima SK PPPK mereka. Penyerahan SK dilaksanakan dalam Rapat FPASN edisi ketiga pada 9 Juni 2023.

Selanjutnya, untuk seleksi kompetensi tenaga teknis berlangsung lebih panjang. Selama 8 hari pada 23 – 30 Maret 2023. Proses seleksi hanya bertempat di UPT BKN Donggala d- Palu Jalan Bantilan. Waktu tes yang panjang mengingat pelamar formasi ini mencapai 2.373 orang. Tapi yang bisa mengikuti seleksi 2.108 peserta.



Mereka berkompetisi untuk memperebutkan formasi tenaga teknis Prov. Sulteng yang hanya sebanyak 204 lowongan. Sangat disayangkan, dari ribuan peserta hanya 65 orang yang dinyatakan lulus dan bisa diangkat sebagai PPPK Prov. Sulteng.

Jika PPPK tenaga kesehatan sudah menerima SK

maka SK pengangkatan para PPPK tenaga teknis tersebut masih dalam proses penetapan NIP PPPK. Proses itu, hingga kini masih berlangsung di Kanreg IV BKN Makassar.

Rapat Fasilitasi Profesi ASN



Rapat yang dilaksanakan oleh Bidang FPIK ini sebagai bentuk fasilitasi kepada dua pihak. Kepada organisasi terkait profesi ASN dan kepada ASN sendiri. Melalui media ini, organisasi yang terkait erat dengan profesi ASN dapat menyampaikan informasi termutakhir tentang layanan mereka. Yang berkaitan erat dengan profesi ASN. Dan ASN, PNS dan atau PPPK, bisa mendapat informasi langsung dari sumber pertama dan utama.

Karena itu, dalam rapat dihadirkan kedua pihak tersebut. ASN yang terkait dan organisasi profesi ASN. ASN sebagai peserta menjadi obyek yang menjadi fokus rapat. Sedang organisasi profesi ASN menjadi narasumber yang menyampaikan informasi terkait layanan mereka kepada ASN. Organisasi profesi ASN dimaksud seperti Korpri, Taspen, BPJS Kesehatan/ Ketenagakerjaan, Tapera, Perbankan, dan organisasi profesi terkait ASN lainnya.

Sepanjang 2023 ini telah dilakukan 3 kali Rapat FPASN. Edisi pertama Rapat FPASN 2023 dilaksanakan pada 8 Februari 2023. Rapat kedua berlangsung pada 5 April 2023. Sedang rapat ketiga pada 9 Juni 2023.

Rapat pertama, fokus pada penyerahan SK PNS Formasi 2021. Peserta yang hadir dalam rapat tersebut adalah PNS baru hasil rekrutan 2021. Saat itu, organisasi profesi ASN yang turut andil antara lain PT. Taspen Cab. Palu, Bank Mandiri Taspen dan Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mitra Abadi (BPR SMA) dan dari kepegawaian menyampaikan perihal Kartu ASN Virtual.

Para PNS formasi 2021 yang difasilitasi saat itu terkonfigurasi sebagai berikut :

No.	Formasi	Golongan Ruang			Jumlah	Ket
		III/b	III/a	II/c		
1	Umum	22	33	36	91	-
2	Sekolah Dinas	0	1	4	5	STTD
Total		22	34	40	96	



Kemudian edisi kedua berlangsung pada bulan April dengan agenda utama sosialisasi pendelegasian Cuti PPPK dan fasilitasi pembentukan Korpri unit perangkat daerah Prov. Sulteng. Peserta rapat ini adalah pejabat pengawas pengelola kepegawaian lingkup OPD Prov. Sulteng. Dalam rapat disampaikan perihal Cuti untuk PPPK lingkup Prov. Sulteng.

Rapat FPASN yang kedua ini juga sebagai bentuk fasilitasi kepada organisasi profesi ASN, Korpri. Saat rapat diserahkan Surat Keputusan Dewan Pengurus Korpri Provinsi Sulawesi Tengah (SK DP Korpri Sulteng) tentang pembentukan pengurus Korpri di unit perangkat daerah lingkup Prov. Sulteng. SK tersebut menyatakan bahwa pengurus Korpri di unit perangkat daerah lingkup Prov. Sulteng terdiri atas : Kepala OPD sebagai Pembina, Sekretaris (atau Es III membidangi kepegawaian) OPD sebagai Ketua, Kasubag Umum dan Kepegawaian (Es IV membidangi kepegawaian) OPD sebagai Sekretaris dan Bendahara Gaji OPD sebagai Bendahara.





Untuk edisi ketiga, Rapat FPASN dikonsentrasikan untuk memfasilitasi ASN menerima SK PPPK Tenaga Kesehatan Formasi Tahun 2022. Pegawai baru ini hasil rekrutan yang dilaksanakan pada Desember 2022. Sebagai tenaga kesehatan, mereka terdistribusi pada 4 unit kerja teknis kesehatan di Prov. Sulteng. RSUD Undata, RSUD Madani, Dinas Kesehatan dan UPT Laboratorium Kesehatan (UPT Labkes). Adapun komposisi PPPK tenaga kesehatan tersebut :

No.	Golongan Ruang	Unit Kerja				Jumlah	KET
		Dinas Kesehatan	RSUD Undata	RSUD Madani	UPT Labkes		
1	X	1	51	26	0	78	Profesi
2	IX	4	22	6	0	32	Sarjana
3	VII	0	57	159	5	191	Diploma
Total		5	130	191	5	331	-

Berhubung terbatasnya tempat, aula BKD Prov. Sulteng, acara rapat dibagi dalam dua sesi. Pagi dan siang setelah sholat jumat. Dinas Kesehatan, RSUD Undata dan UPT Labkes pada sesi pagi. RSUD Madani pada sesi siang. Sebagaimana biasanya rapat FPASN, selain agenda utama berupa penyerahan SK PPPK, juga disisip materi tambahan berupa materi atau informasi terkait ketaspenan, perbankan, kecorprian dan informasi kepegawaian.

Informasi ketaspenan disampaikan langsung oleh pimpinan PT. Taspen Cabang Palu. Untuk materi perbankan hadir BPR Modern Express. Bank yang beralamat di Jl. Samratulangi Palu. Selanjutnya untuk informasi kepegawaian termasuk kecorprian dibawakan oleh pejabat internal dari BKD Prov. Sulteng.



Profil ASN Prov. Sulteng 2022

Aktifitas Bidang FPIK yang cukup menarik adalah penyusunan profil atau keadaan ASN Prov. Sulteng periode 2022. Walau termasuk kegiatan rutin tahunan tapi untuk data yang disajikan pada 2022 tersebut sangat berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya. Sehingga dianggap pantas untuk disajikan dalam buletin ini sebagai hal menarik dari Bidang FPIK.

Pada data tahunan sebelumnya, profil ASN Prov. Sulteng hanya berisi data PNS. Karena ASN PPPK baru secara formal terekrut pada pertengahan 2022. Olehnya pada profil ASN Prov. Sulteng 2022 yang dirilis Bidang FPIK sudah dilengkapi dengan kondisi ASN PPPK. Dalam profil tersebut ditunjukkan bahwa pada 2022 itu, ASN Prov. Sulteng mencapai 12.275 pegawai. Terdiri atas PNS sebanyak 11.188 dan PPPK sejumlah 1.087.

Keadaan tersebut tentu akan dinamis. Karena akan berubah seiring proses mutasi. Baik pindah masuk dan keluar, pengadaan ASN baru, pensiun, wafat, dan hukuman disiplin. Termasuk juga perubahan jabatan. Pada periode berikutnya profil tersebut akan diperbaharui kembali.

Informasi Kepegawaian BKD Provinsi Sulawesi Tengah

KEADAAN PROFIL KEPEGAWAIAN PROVINSI SULAWESI TENGAH PER DESEMBER 2022

PEGAWAI PER JENIS KELAMIN

NO.	URAIAN	JENIS KELAMIN				TOTAL
		PRIA	%	WANITA	%	
1	PROV. SULTENG	5.785	47,13%	6.490	52,87%	12275

PEGAWAI BERDASAR GOLRU PER JENIS KELAMIN

NO.	GOLRU	JENIS KELAMIN				TOTAL
		PRIA	%	WANITA	%	
1	IIa	2	0,02%	0	0,00%	2
2	IIb	6	0,05%	1	0,01%	7
3	IIc	16	0,14%	2	0,02%	18
4	IId	16	0,14%	2	0,02%	18
5	IIIa	74	0,66%	28	0,25%	102
6	IIIb	230	2,06%	110	0,98%	340
7	IIIc	202	1,81%	138	1,23%	340
8	IIId	396	3,54%	176	1,57%	572
9	IIIe	507	4,53%	480	4,25%	987
10	IIIb	680	6,06%	768	6,86%	1448
11	IIIc	624	5,58%	862	7,70%	1486
12	IIId	1037	9,27%	1586	14,18%	2623
13	IIIa	774	7,00%	989	8,84%	1763
14	IIIb	880	8,00%	861	7,91%	1741
15	IIIc	53	0,47%	48	0,43%	101
16	IIId	22	0,20%	15	0,13%	37
17	IIIe	0	0,00%	3	0,03%	3
TOTAL		5319	47,54%	5969	52,46%	11188

PEGAWAI BERDASAR GOLRU PER JENIS KELAMIN

NO.	GOLRU	JENIS KELAMIN				Jumlah
		PRIA	%	WANITA	%	
1	I	40	0%	5	0,6%	45
2	II	902	8%	452	4%	1354
3	III	2648	25%	3656	33%	6304
4	IV	1529	14%	1716	15%	3245
TOTAL		5319	47,54%	5969	52,46%	11188

PEGAWAI BERDASAR PENDIDIKAN PER JENIS KELAMIN

NO.	PDKN	JENIS KELAMIN				TOTAL
		PRIA	%	WANITA	%	
1	SD	25	0,22%	2	0,02%	27
2	SMP	27	0,24%	5	0,04%	32
3	SMA/SMK	1024	9,15%	508	4,54%	1532
4	D.I	7	0,06%	5	0,04%	12
5	D.II	9	0,08%	15	0,14%	24
6	D.III	191	1,71%	449	4,01%	640
7	SI / D.IV	3012	26,92%	3885	34,72%	6897
8	S2	966	8,50%	589	5,24%	1555
9	S3	28	0,25%	11	0,10%	39
TOTAL		5319	47,54%	5969	52,46%	11188

REKAP PEGAWAI BERDASAR JENJANG JABATAN

NO.	JABATAN	JENIS KELAMIN				TOTAL
		PRIA	%	WANITA	%	
1	STRUKTURAL	454	3,78%	330	2,85%	784
2	FUNGSIONAL	2687	21,89%	3575	29,12%	6262
3	PELAKSANA	2188	17,88%	1964	16,60%	4152
4	PPPK	466	3,80%	621	5,06%	1087
TOTAL		5785	43,33%	6490	47,81%	12275

REKAP PEGAWAI BERDASAR JENJANG JABATAN

NO.	JABATAN	JENIS KELAMIN				TOTAL
		PRIA	%	WANITA	%	
1	STRUKTURAL	454	3,78%	330	2,85%	784
2	FUNGSIONAL	2687	21,89%	3575	29,12%	6262
3	PELAKSANA	2188	17,88%	1964	16,60%	4152
4	PPPK	466	3,80%	621	5,06%	1087
TOTAL		5785	43,33%	6490	47,81%	12275

PROFIL JABATAN STRUKTURAL (Non KTU SMA/SMK)

NO.	ESS	FORIASI	TERISI	LOWONG	JMLH
1	I.b	1	0	0	1
2	II.a	43	36	7	86
3	II.b	10	10	0	20
4	III.a	211	199	12	422
5	III.b	50	90	0	140
6	IV.a	475	457	18	950
7	IV.b	2	2	0	4
TOTAL		832	794	38	1664

PROFIL JENIS KELAMIN PEJABAT STRUKTURAL

NO.	ESS	TERISI	P	W	JMLH
1	I.b	0	0	0	0
2	II.a	36	26	10	72
3	II.b	10	10	0	20
4	III.a	199	122	77	398
5	III.b	90	59	31	180
6	IV.a	457	246	211	914
7	IV.b	2	1	1	4
TOTAL		794	464	338	1596

PROFIL JENIS KELAMIN PEJABAT STRUKTURAL

NO.	ESS	TERISI	P	W	JMLH
1	I	0	0	0	0
2	II	36	10	46	92
3	III	161	108	269	538
4	IV	247	212	459	918
TOTAL		464	338	794	1596

PROFIL PENDIDIKAN PEJABAT STRUKTURAL

NO.	PDKN	ESS I	ESS II	ESS III	ESS IV	JMLH
1	SMA/SMK	0	0	0	4	4
2	D.I - D.III	0	0	0	2	2
3	SI / D.IV	0	4	56	244	304
4	S2	0	34	218	205	457
5	S3	0	8	15	4	27
TOTAL		0	46	289	459	794

Catatan :
 RINCIAN BIDANG JABATAN FUNGSIONAL : PNS PPPK
 BIDANG PENDIDIKAN 4510 GURU 4466 1050
 PENGAWAS 44
 BIDANG KESEHATAN 984 19
 BIDANG TEKNIK LAINNYA 768 18
TOTAL FUNGSIONAL 6262 1007

Informasi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K)

PEGAWAI PER JENIS KELAMIN

NO.	URAIAN	JENIS KELAMIN				TOTAL
		PRIA	%	WANITA	%	
1	PPPK Prov. Sulteng	466		621		1087

PEGAWAI BERDASAR GOLRU PER JENIS KELAMIN

NO.	GOLRU	JENIS KELAMIN				TOTAL
		PRIA	%	WANITA	%	
1	V					0
2	VI					0
3	VII	3		11		14
4	VIII					0
5	IX	460		609		1069
6	X	3		1		4
7	XI					0
TOTAL		466	0,00%	621	0,00%	1087

NB :
 SLTA/Diploma I sederajat = golongan V
 Diploma II = golongan VI
 Diploma III = golongan VII
 Sarjana/Diploma IV = golongan IX
 Pascasarjana S2 = golongan X
 Pascasarjana S3 = golongan XI

PEGAWAI BERDASAR PENDIDIKAN PER JENIS KELAMIN

NO.	PDKN	JENIS KELAMIN				TOTAL
		PRIA	%	WANITA	%	
1	SD					0
2	SMP					0
3	SMA/SMK	3		11		14
4	D.I					0
5	D.II					0
6	D.III					0
7	SI / D.IV	450		609		1069
8	S2	3		1		4
9	S3					0
TOTAL		466	0,00%	621	0,00%	1087

REKAP PEGAWAI BERDASAR JENJANG JABATAN

NO.	JABATAN	JENIS KELAMIN				TOTAL
		PRIA	%	WANITA	%	
1	STRUKTURAL					0
2	FUNGSIONAL	466		621		1087
3	PELAKSANA					0
TOTAL		466	0,00%	621	0,00%	1087

Catatan :
 RINCIAN BIDANG JABATAN FUNGSIONAL :
 BIDANG PENDIDIKAN GURU PPPK 1050
 PENGAWAS
 BIDANG KESEHATAN 19
 BIDANG TEKNIK LAINNYA 18
TOTAL FUNGSIONAL 1067

Demikian sekilas aktifitas Bidang FPIK yang cukup menarik perhatian. Sebagai pengingat dan menjadi bahan dokumentasi. Sekaligus pembelajaran untuk mengetahui celah-celah yang perlu diperbaiki dan bekerja lebih baik lagi dimasa datang. Semoga bermanfaat.



UPT Penilaian Kompetensi Pegawai

SOSIALISASI BEASISWA PROGRAM LPDP BAGI PNS DAN MASYARAKAT SULAWESI TENGAH



Unit kerja teknis lain di BKD Prov. Sulteng adalah UPT Penilaian Kompetensi Pegawai. Tugas dan fungsi utama dari UPT Penkom adalah melaksanakan penilaian kompetensi para pegawai termasuk dalam hal perekrutan atau pengisian jabatan pimpinan tinggi dan administrasi. Tidak heran, UPT ini sering digunakan oleh pemerintah Kab/Kota di Sulteng dalam proses seleksi JPT dilingkungannya masing-masing. Dan aktifitas demikian memang hal yang lumrah dan biasa di UPT Penkom.

Walau begitu tetap ada hal yang berbeda dan menarik dari UPT tersebut. Dan layak untuk diketengahkan dalam buletin kali ini. Yaitu saat mereka melaksanakan acara sosialisasi beasiswa Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP). Berikut informasinya :

Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah dalam hal ini UPT. Penilaian Kompetensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mengadakan acara sosialisasi. Sosialisasi bertemakan

Beasiswa Program LPDP Bagi PNS Dan Masyarakat Se-Sulawesi Tengah. Acara digelar dalam bentuk luring dan hybrid via youtube. Sosialisasi ini menjelang pembukaan seleksi beasiswa LPDP tahap 2 tahun 2023. Sosialisasi berlangsung di Ruang Polibu Kantor Gubernur Sulawesi Tengah. pada Selasa, 06 Juni 2023.



Kegiatan yang dimulai pukul 09.00 WITA ini berjalan penuh antusias dibuka oleh Asisten Administrasi Umum Setda Provinsi Sulawesi Tengah, Moh. Sadly Lesnusa, S.Sos., M.Si. Turut mendampingi Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, Asri, SH., M.Si. Dari pihak LPDP, dihadiri langsung oleh Kepala Divisi Kerjasama dan Pengembangan Beasiswa LPDP, Dr. Agam Bayu Suryanto, SE., MBA., yang juga bertindak sebagai narasumber. Acara tersebut dipandu langsung oleh Kepala UPT. Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Provinsi Sulawesi Tengah, Rachman Yape, S.Psi., M.Psi. Psikolog sebagai moderator.



Terkait tema yang diusung, sosialisasi Beasiswa LPDP ini dihadiri oleh para Sekretaris Daerah dari 13 kab/kota Se-Sulawesi Tengah maupun yang mewakili. Daerah yang dihadiri langsung oleh Sekda antara lain Sekda Kab. Tojo Unauna, Sekda Kabupaten Buol dan Sekda Kabupaten Morowali Utara. Pula diikuti Kepala BKPSDM 13 Kab/Kota dan perwakilan perangkat daerah lingkup Provinsi Sulawesi Tengah. Melalui mereka informasi mengenai beasiswa LPDP bisa lebih dikenal luas dan diikuti oleh ASN dan masyarakat dilingkupnya masing-masing.

Beberapa pihak eksternal juga mengikuti sosialisasi.



Antara lain perwakilan perguruan tinggi seperti dari Universitas Tadulako, UIN DATOKARAMA Palu, Universitas Muhammadiyah Palu, Universitas AZLAM, Sekolah Tinggi dan perguruan tinggi negeri dan swasta lain yang ada di Provinsi Sulawesi Tengah. Kehadiran mereka sebagai tamu eksternal menggambarkan minat yang tinggi terhadap program beasiswa LPDP dan komitmen mereka dalam mendukung pengembangan SDM di wilayah Sulawesi Tengah.

Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah memang harus segera dan berupaya keras dalam meningkatkan sumber daya manusianya. Dalam sambutan Gubernur Sulawesi Tengah yang diwakili oleh Asisten Administrasi Umum Setda Provinsi Sulawesi Tengah Bapak Sadly Lesnusa, S.Sos., M.Si, mengatakan bahwa pemerintah daerah di Sulawesi Tengah dan masyarakatnya tidak mungkin terus bergantung pada kekayaan sumber daya alam tak terbarukan seperti nikel, gas, batu bara dan material lainnya. Karena pada saatnya pasti akan terus berkurang bahkan habis. Sehingga harus menyiapkan sumber daya manusia yang hebat, berkualitas, berdaya saing, berintegritas dan professional yang nantinya bisa bersama-sama membangun kekuatan ekonomi Sulteng masa depan. Terlebih lagi dengan adanya peluang dengan hadirnya program nasional pembangunan Ibukota Negara yang berdekatan dengan Sulawesi Tengah.

Rencana pembangunan jangka menengah daerah 2021-2026, pemerintah provinsi Sulawesi Tengah mengangkat Visi "gerak cepat menuju Sulawesi Tengah lebih sejahtera dan lebih maju" yang salah satu misinya berupaya meningkatkan kualitas manusia. Visi dan misi tersebut diangkat karena Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yakin, hanya dengan memiliki sumber daya manusia yang baik dan punya daya saing tinggi yang akan bisa bertahan dan mampu eksis di era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pemerintah provinsi Sulawesi Tengah pada dasarnya sangat berupaya pada tujuannya untuk dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakatnya terutama dibidang pendidikan namun implementasinya perlu effort yang sangat besar dan tidak dapat dilakukan sendiri perlu kolaborasi serta kerjasama dengan berbagai

stakeholder sehingga melalui sosialisasi ini menjadi ikhtiar kita bersama guna meningkatkan kualitas hidup masyarakat terutama mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kepala UPT Penkom Rachman Yape, S.Psi., M.Psi. Psikolog, dalam keterangannya mengungkapkan, bahwa sosialisasi beasiswa pendidikan LPDP ini merupakan inisiatif dari pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah melalui Badan Kepegawaian Daerah. Dilatari oleh banyaknya animo maupun respon dari masyarakat khususnya ASN lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yang ingin meningkatkan kualitas SDM-nya dengan mengajukan tugas belajar melalui pembiayaan APBD.

Namun kemampuan anggaran APBD berupa pemberian tugas belajar masih sangat terbatas. Sehingga Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah mencari peluang untuk masyarakat Sulawesi Tengah dapat meningkatkan kualitas SDM melalui jalur pendidikan dengan mendorong masyarakat untuk mengakses beasiswa-beasiswa dari lembaga-lembaga pemberi beasiswa. Salah satunya beasiswa yang menjadi program layanan atau dikelola oleh Lembaga Pengelola Dana Pendidikan.

Sosialisasi ini juga bertujuan guna menginformasi kepada perguruan-perguruan tinggi di Sulawesi Tengah dapat mendorong dan memfasilitasi kepada mahasiswa maupun alumninya untuk dapat mengakses program-program beasiswa guna meningkatkan kualitas SDM-nya, lanjut Kepala UPT.

Secara ringkas, Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) adalah satuan kerja noneselon dibawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang mengelola dana pendidikan sesuai amanat PMK Nomor 252 Tahun 2010. LPDP kemudian ditetapkan sebagai sebuah lembaga berbentuk Badan Layanan Umum pada 30 Januari 2012 setelah disahkannya KMK Nomor 18 tahun 2012. Program layanan LPDP terdiri dari beasiswa, pendanaan riset dan pengelolaan dana (investasi).

Beasiswa LPDP adalah program beasiswa yang dibiayai oleh pemerintah Indonesia melalui pemanfaatan Dana Pengembangan Pendidikan Nasional (DPPN) dan dikelola oleh LPDP untuk pembiayaan studi lanjut pada program Magister atau program Doktorat di Perguruan Tinggi terbaik di dalam dan di luar negeri.

Program beasiswa yang diberikan oleh LPDP sangat beragam. Program beasiswa antara lain :

1. Program General Scholarship diperuntukkan untuk masyarakat umum;
2. Program Targeted Scholarship yang diperuntukkan untuk PNS, Polri dan TNI;
3. Program Affirmative Scholarship yang

diperuntukkan untuk masyarakat yang berada didaerah tertinggal; dan

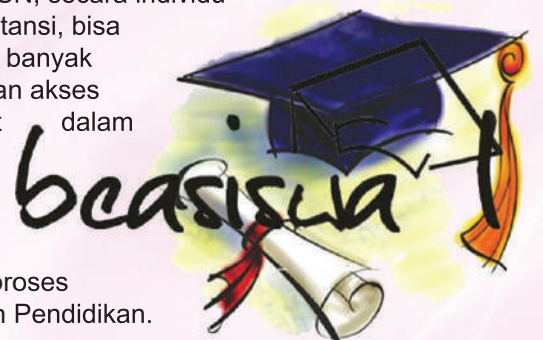
4. Collaborative Scholarship yang diperuntukkan bagi tenaga pendidik.

Berdasarkan peraturan Presiden No. 63 Tahun 2020, terdapat 3 daerah yang berstatus afirmasi di Provinsi Sulawesi Tengah. Kab. Donggala, Kab. Sigi dan Kab. Tojo Unauna. Dengan status tersebut dan melalui sosialisasi ini ketiga pemkab yang masuk kategori afirmasi tersebut dapat mendorong dan memfasilitasi masyarakat maupun ASN-nya untuk memanfaatkan peluang program Affirmative Scholarship LPDP. Adapun pemerintah daerah lainnya dapat memfasilitasi dan mendorong masyarakatnya untuk memanfaatkan program-program beasiswa lainnya yang diberikan oleh LPDP.



Dilain sisi, LPDP mensyaratkan perguruan tinggi yang dituju adalah berakreditasi A. Olehnya, dalam sosialisasi, kepada perguruan-perguruan tinggi yang ada di Sulawesi Tengah didorong untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan penyelenggaraan pendidikannya sehingga bisa menaikkan akreditasinya dan meraih akreditasi A. Dengan begitu, PTN/PTS tersebut dapat bekerjasama dan LPDP dalam melaksanakan program-program beasiswa LPDP. Sehingga mempermudah dan mendekatkan jarak masyarakat Sulawesi Tengah dalam mengakses program-program beasiswa LPDP.

Acara yang difasilitasi oleh UPT Penkom BKD Prov. Sulteng sebagai uraian diatas tentu perlu diacungi jempol. Peningkatan kualitas SDM menjadi hal utama dalam keunggulan sebuah bangsa. Karena itu, aktifitas demikian perlu dipersering. Sehingga masyarakat termasuk ASN, secara individu maupun instansi, bisa lebih punya banyak informasi dan akses yang akurat dalam mencari peluang beasiswa sebagai penopang proses melanjutkan Pendidikan.





Bidang Promosi, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur

SOSIALISASI PP NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PNS DAN PERATURAN BKN NOMOR 6 TAHUN 2022 TENTANG PELAKSANAAN PP NOMOR 94 TAHUN 2021

Bidang Promosi, Pengembangan, dan Penilaian Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mengadakan sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan PP 94/2021 di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah pada hari Selasa, tanggal 30 Agustus 2022 bertempat di Hotel Best Western Plus Coco Palu.

Kegiatan sosialisasi ini dihadiri oleh 2 (dua) narasumber yaitu Kepala Kantor Regional IV BKN Makassar, bapak Agus Setiadi, M.Si. serta Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian (PDSK) Kanreg IV BKN, bapak Abdul Rajab Ma'mun.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 94 TAHUN 2021
TENTANG
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Sosialisasi tersebut juga dipimpin langsung oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah bapak Asri, SH., M.Si serta dihadiri oleh Asisten III Bidang Administrasi Umum dan Organisasi Provinsi Sulawesi Tengah bapak Mulyono, SE, AK., MM.



Dalam sosialisasi tersebut narasumber yang merupakan unsur pimpinan pada Kanreg IV BKN Makassar menyampaikan beberapa hal penting, diantaranya yaitu terdapat hal baru dari PP 94 tahun 2021 ini yaitu tentang evaluasi akumulasi dari penggajian yang telah melakukan pelanggaran disiplin, salah satu contohnya adalah jika PNS tersebut tidak ada keterangan selama 10 hari berturut turut tanpa ada alasan yang sah maka pada bulan berikutnya PNS yg bersangkutan tidak akan dibayarkan gajinya pada bulan tersebut. Narasumber juga menyampaikan bahwa Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah tersebut diatur lebih lanjut dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara. Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 44 PP Nomor 94/2021 tentang Disiplin PNS, BKN telah menetapkan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan PP 94/2021 tentang Disiplin PNS.

Peraturan BKN ini bertujuan untuk memberikan pedoman bagi Instansi Pemerintah, pejabat, dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan ketentuan PP 94/2021 tentang Disiplin PNS.



Dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 8 ayat (1) disebutkan bahwa tingkatan hukuman disiplin PNS terbagi atas 3 yaitu Hukuman Disiplin Ringan, Hukuman Disiplin Sedang dan Hukuman Disiplin Berat.

salah satu poin utama disampaikan adalah tentang penghentian pembayaran gaji PNS. Hal tersebut termuat dalam Pasal 12 Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 yang menyatakan bahwa "PNS yang tidak Masuk Kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja, dihentikan pembayaran gajinya sejak bulan berikutnya." Dinyatakan pula dalam poin berikutnya bahwa Penghentian pembayaran gaji bagi PNS yang tidak Masuk Kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja maka tidak perlu menunggu keputusan Hukuman Disiplin.

Mengenai hukuman disiplin, dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 sebagaimana terdapat dalam Pasal 8 dijabarkan ayat 2 s/d 4 dinyatakan sebagai berikut :

(2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi: a. teguran lisan; b. teguran tertulis; dan c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

(3) Jenis Hukuman Disiplin sedang

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi: a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan; b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

(4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi: a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan; b. pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Lebih jauh disampaikan bahwa Selama ini ketentuan mengenai Disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ketentuan mengenai Disiplin PNS tersebut perlu disesuaikan. Untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier. **(SGL)**





Bidang Mutasi

Efektif, Layanan Pensiun Secara Terpadu (BKD – Kanreg IV BKN) Dilanjutkan

Dirasakan efektif, Bidang Mutasi BKD Prov. Sulteng melanjutkan pola terpadu dalam memproses penetapan Pensiun PNS pada Tahun 2023 ini. Jadi metode ini sudah berjalan memasuki tahun ketiga. Sekitar dua tahunan ini, Bidang Mutasi sebagai bidang teknis pelayanan kenaikan pangkat dan pensiun memang menggunakan sistim terpadu.

Pihak BKD Sulteng dan BKN Kanreg IV Makassar bekerja bersama dalam satu titik kumpul saat memproses kenaikan pangkat atau pensiun. Dan pola ini mampu mempercepat proses penerbitan persetujuan teknis kenaikan pangkat dan pensiun dari BKN. Karena jika ada permasalahan atas berkas usul KP dan pensiun yang diajukan bisa segera dilakukan perbaikan.

Layanan terpadu kali ini fokus pada proses penerbitan persetujuan teknis pensiun 2023. Berlangsung selama 4 hari pada 23 – 26 Juni 2023. Bertempat di Vila Sutan Raja Jalan Hangtuh Palu. Sebanyak 4 pejabat pengelola pensiun dari Kanreg IV BKN Makassar berjabatku dengan berkas usul pensiun PNS Prov. Sulteng.

Setelah dikerja bersama-sama dengan pengelola pensiun Bidang Mutasi yang dikoordinir Analis SDM Aparatur Ahli Muda, Ratna, S.Sos., dari 98 usulan bisa diterbitkan pertimbangan teknis sebanyak 96. Sisa 2 usulan masih perlu perbaikan lanjut. Tentu ini suatu progress kerja yang perlu diapresiasi dan membuktikan bahwa pola layanan terpadu berjalan efektif.



Sulawesi Tengah Negeri 1000 Megalit

Gubernur Sulawesi Tengah, H. Rusdy Mastura memang pemimpin yang genius. Beliau menggagas ide brilian demi mengangkat dan memperkenalkan Sulawesi Tengah dalam skala yang lebih luas. Yang dengan itu bisa menjadi pembeda (diferensiasi) dan sebagai hal unik untuk menarik minat masyarakat global berkunjung ke Sulawesi Tengah. Ialah dengan menerakan tagline "Sulawesi Tengah Negeri 1000 Megalit".

Tematik Sulawesi Tengah Negeri 1000 Megalit sebagai jualan memasarkan Sulteng begitu diseriusi. Pemprov Sulteng, lintas sector, telah beberapa kali melakukan rapat persiapan dan kunjungan ke wilayah megalit berada. Terakhir, setelah rapat di Palu, rapat dilaksanakan di Jakarta pada Juli 2023, dipimpin langsung Gubernur Sulteng.

Pada rapat tersebut, disepakati bahwa pencaanangan Sulawesi Tengah Negeri 1000 Megalit akan dilaksanakan pada Oktober 2023. Dirangkaikan dengan kegiatan Apel Pemuda Tahun 2023 sebagai bagian dari peringatan Hari Sumpah Pemuda. Lokasi acara di Desa Watutau Lembah Napu. Di desa tersebut memang terdapat salah satu situs megalit bernama Watunongku.

Menjelang pencaanangan Sulawesi Tengah Negeri 1000 Megalit, tentulah menarik untuk mengetahui secara umum eksistensi dari situs megalitik Sulawesi Tengah tersebut.

Bersumber informasi dari Dinas Kebudayaan Prov. Sulteng, pemilihan julukan Sulawesi Tengah Negeri 1000 Megalit, bukanlah tanpa alasan. Sulteng,



khususnya wilayah dataran tinggi di Kabupaten Poso dan Sigi telah lama diketahui keberadaan situs megalit dan dalam jumlah (yang telah diketahui) mencapai ribuan. Sampai saat ini tinggalan arkeologi yang berhasil diidentifikasi sebanyak ± 2010 buah benda yang terdiri dari 26 jenis artefak yang tersebar pada 118 situs di empat kawasan yaitu Lembah Napu, Lembah Behoa, Lembah Bada, dan Danau Lindu (Disbud Sulteng 2023). Sayangnya, baru satu situs, Situs Pokekea (Lembah Behoa) yang telah ditetapkan sebagai Cagar Budaya Nasional dan memiliki SK Penetapan dari Kepmenbudpar dengan No : KM 11/PW 007 / MPK 2003.



Megalitik sendiri adalah budaya yang umumnya diwujudkan dalam bentuk batu-batu besar yang pembuatannya dimaksudkan sebagai lambang atau sarana pemujaan terhadap nenek moyang.

Secara geografis, situs megalit Sulteng berada pada kawasan Lore Lindu. Berada di wilayah morfologi Pegunungan Telawi yang didalamnya terdapat 5 satuan ruang. 1) Lembah Napu; 2) Lembah Behoa; dan 3) Lembah Bada, ketiga satuan ruang ini terletak di Kabupaten Poso. Kemudian 4) Lembah Palu; dan 5) Danau Lindu terletak di Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. Wilayah ini yang kemudian dikenal sebagai Kawasan Megalitik Lore Lindu.

Total luas situs keseluruhan pada kawasan cagar budaya megalitik itu mencapai 692,407 Ha. Dengan rincian : Lembah Napu, 135,049 Ha. Lembah Behoa, 477,146 Ha. Lembah Bada, 50,093 Ha. Lembah Palu dan Lindu 30,119 Ha.



Keberadaan situs-situs budaya megalitik di kawasan Lore Lindu, telah diketahui dalam kurun waktu yang lama. Bahkan dimulai sejak dua abad yang lalu. Secara berurut, tapak waktu penelitian arkeologi terhadap situs-situs budaya megalitik di Sulteng :

Informasi keberadaan megalit-megalit di Sulawesi Tengah pertama kali dilaporkan pada tahun 1898 oleh Nicolaus Adriani dan Albertus Christiaan Kruyt, hasil penelitian mereka ditulis dalam buku yang berjudul "Van Poso naar Parigi en Lindoe". Selain itu Kruyt pada 1908 juga menulis artikel dengan judul " Nadere gegevens betreffende deoudheden aangetroffen in het landschap Besoa".

Pada 1902, Paul dan Fritz Sarasin bersaudara pada 1902 mengunjungi daerah Bada, Perjalanan tersebut dimulai dari Palu, Malili, Gintu, dan Badangkaia. Laporan ekspedisinya berjudul "Reisen in Celebes: Ausgefuhrt in Den Jahren".

Kemudian 1910, Schuyt dan Ten Kate mengunjungi Napu dan Behoa pada 1910 menghasilkan tulisan berjudul "Van Dag Tot dag op een reis nar de lanschappen Napoe en Behoa".

Lantas, Raven mengunjungi Behoa pada 1917. Hasil kunjungannya tersebut baru dilaporkan pada 1926 dengan judul " Stone Images and Vals of Central Celebes".

Pada kurun waktu 1917-1921 Walter Kaudern melakukan pendataan situs kepurbakalaan di daerah Bada, Napu dan Behoa. Datanya kemudian diterbitkan pada 1938. Bukunya berjudul "Etnhographical Studis in Celebes".

Di era modern ini, pada 1976 Haris Sukendar dan Tim dari Pusat Penelitian Arkeologi Nasional melakukan penelitian di Lembah Bada. Kemudian pada situs Bomba, Pada, Bewa dan Lengkeka, sejak 1995 sampai sekarang Puslit melakukan penelitian (survei) dikawasan Megalitik Lore Lindu.

Kemudian mulai 2013, sejak Bidang Kebudayaan bergabung di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah selalu melakukan penelitian dan pemetaan Cagar Budaya yang ada di Sulawesi Tengah bekerja sama dengan Balai Pelestarian Cagar Budaya Wilayah Sultenggo yang ada di Gorontalo dan beberapa peneliti Arkeologi Sulawesi Tengah.



Melalui penelitian dan kajian tersebut terungkap informasi dan nilai penting dari situs megalitik Sulteng tersebut :

Nilai Penting Ilmu Kebumian (Geologi, Geomorfologi, dan Geografi) : Lembah Behoa Sulawesi Tengah menyimpan proses geologi yang terjadi pada tiga lempengan dunia yang membentuk kawasan lembah. Secara geologi, ketinggian Lembah Behoa berada pada kisaran 1200-1300 meter di atas permukaan laut (mdpl). Situs-situs megalitik yang terdapat di Lembah Lore (kawasan pusat situs megalitik) berusia antara 2000-4000 tahun. Lembah Behoa yang berada di ketinggian 1200 mdpl memiliki situs berusia kisaran 3000-4000 tahun. Sedangkan lembah Bada dan lembah Napu yang berada lebih dekat dengan permukaan air laut sekitar 1000-1200 mdpl memiliki usia situs megalitik yang lebih muda yakni 2000 tahun.

Nilai Penting Arkeologi : Kawasan Megalithik Lembah Behoa memiliki jejak-jejak prehistory yang jauh di masa megalithic. Pada kawasan ini mengandung situs dan lokus tradisi megalithikum yang masing berlangsung hingga kini. Secara arkelogis memiliki potensi Cagar Budaya berupa lumping batu dan batu dakon. Persebaran lumpang batu tersebut ditemukan di Entovera, Padang Hadoa, Tunduvanua, dan Padang Taipa. Tinggalan pemukiman Lumpang Batu menunjukkan adanya: pemukiman manusia pemahat batu, pembuat gerabah (tembikar), dan kepemimpinan kegiatan ritual keagamaan.



Nilai Penting Sejarah : Peristiwa sejarah yang paling monumental di Lembah Behoa adalah proses masuknya migrasi manusia yang menggunakan tuturan bahasa

Austronesia. Kejadian ini berlangsung di Lembah Behoa pada 2,460 kurang lebih 120 BP (cal 831 SM-232 SM). Sementara itu di Situs Tatelu Sulawesi Tengah yakni kejadian penguburan berlangsung pada pertengahan 850 kurang lebih 80 BP dan 2,070 kurang lebih 140 BP. Sementara itu, pemukiman megalitik di Lembah Rampi berlangsung sekitar abad ke-2 dan 3 Masehi. Juga kebudayaan Megalitik berupa keranda mayat di Toraja termasuk Sulawesi Tengah hingga Mamasa berlangsung 800 Masehi. Tinggalan ini menunjukkan adanya: pemukiman manusia pemahat batu, pembuat gerabah (tembikar), dan kepemimpinan kegiatan ritual keagamaan

Nilai Penting Biologi dan Kehutanan (Keanekaragaman Hayati) : Pada hutan seluas 217.991,18 ha terdapat keragaman hayati yang hanya dimiliki oleh Sulawesi Tengah yang telah dijaga di dalam Taman Nasional Lore Lindu (TNLL). Di dalamnya terdapat keanekaragaman endemik hayati. Kawasan Lore Lindu sangat kaya vegetasi endemik dan sangat kurang dipelajari dalam hal komposisi taksonomi dan karakteristik ekologis termasuk didalamnya kawasan Lembah Napu. Distribusi geografis dan jenis vegetasi bergantung pada banyak faktor lingkungan seperti ketinggian, suhu, curah hujan, drainase dan kondisi tanah.

Nilai Penting Kepercayaan : C. Kruyt mengenalkan agama Kristen. Terutama kepada anak buahnya yang bernama Ten Kate di wilayah Napu sejak awal abad ke-20. Namun masyarakat di wilayah ini masih saja mempraktekan kepercayaan dari leluhur mereka. Sebelum kedatangan Belanda, Tahun 1908 di Lore, masih berlaku orang membuat kubur dari batu. Masyarakat masih ada tempat pembuatan Kalamba untuk penguburan. Jadi pemuatan benda-benda ini berasal dari berbagai masa. Yang di antaranya ada yang berasal dari masa yang dekat ratusan tahun saja atau megalit muda. Kepercayaan local, Kalamba digunakan sebagai bak berendam untuk para raja. Sementara yang lainnya menduga bahwa benda tersebut dulunya digunakan sebagai peti mati atau tangki air. Tutup terbuat dari batu sering ditemukan di dekat Kalamba. Muncul dugaan bahwa benda tersebut digunakan untuk menutupi Kalamba sehingga tak mungkin digunakan sebagai bak berendam.

Nilai Penting Kebudayaan : Kebudayaan di wilayah Lembah Napu secara umum banyak memiliki persamaan dengan kebudayaan di Behoa. Baik kebudayaan yang bersifat benda maupun tak benda. Kebudayaan bendawi dapat dilihat dari banyaknya situs megalitik di wilayah ini yang ada di hampir semua Desa. Diantaranya situs Wakabola di Sedoa, Situs Pekkasele di Tamadue, Situs Mpolenda di Wanga dan situs Watunongko di Watutau. Hingga saat ini Hukum Adat di

wilayah Napu masih terus dijalankan oleh masyarakat yang dikendalikan sepenuhnya oleh Lembaga Adat yang disebut Hondo Tawailia-Pekurehua. Dimana Tawailia merupakan etnis yang mendiami daerah sekitar Desa Sedoa di Kecamatan Lore Utara dan sisanya merupakan etnis Pekurehua yang bermukim di hampir seluruh wilayah Lembah Napu (Selain Desa Sedoa).

Walhasil, uraian ringkas diatas, cukup memberi penguatan bahwa sangatlah tepat jika Sulawesi Tengah mengkalim diri sebagai negeri 1000 megalit. Tidak saja

karena secara jumlah tapi juga dari sisi umur situs yang sudah mencapai ribuan tahun.

Semoga inisiatif branding Sulawesi Tengah Negeri 1000 Megalit akan semakin mempopulerkan Sulawesi Tengah dan berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat Sulawesi Tengah.



AKTIFITAS PELESTARIAN SITUS MEGALIT SULAWESI TENGAH



RAPAT KOORDINASI NASIONAL KEPEGAWAIAN TAHUN 2023

(Talent Management 2030: Smart, Agile, and Empathy)



Gawean akbar manajemen kepegawaian nasional kembali dilaksanakan. Badan Kepegawaian Nasional (BKN), sebagai lembaga teknis utama pengelolaan kepegawaian nasional, melaksanakan Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian Tahun 2023 pada Selasa, 30 Mei 2023 di salah satu hotel di Kota Bandung Jawa Barat. Edisi tahun sebelumnya, 2022, Rakornas berlangsung di Kota Batam Prov. Kepulauan Riau (Kepri) pada 22 Juli 2022.

Rakornas Kepegawaian Tahun 2023 dibuka oleh Wakil Presiden RI, KH. Ma'rif Amin. Rakornas memasang tema "Talent Management 2030: Smart, Agile, and Empathy". Sebagai sebuah kenormalan baru pasca pandemi Covid-19 dan untuk memperbanyak peserta yang mengikuti, rakornas berjalan secara hybrid. Daring dan luring. Daring diikuti pejabat pengelola kepegawaian dari seluruh Indonesia via zoom meeting dan disiarkan pula secara live melalui youtube. Sementara yang hadir langsung di rakornas umumnya adalah pejabat utama pengelola kepegawaian instansi pusat dan daerah se-Indonesia.

Saat membuka Rakornas, secara virtual, Wapres menguraikan sejumlah langkah sistematis yang sebaiknya dilakukan berbagai pemangku kepentingan

di instansi pemerintah dalam menyukseskan penerapan manajemen talenta ASN. Langkah pertama, dengan memperkuat langkah kolaborasi dalam mewujudkan peta jalan kebijakan manajemen talenta nasional. "Petakan kendala yang dihadapi dalam empat tahun terakhir ini, baik di level nasional maupun daerah, serta di setiap instansi yang beragam ekosistemnya," urainya. Kedua, lanjut Wapres, merumuskan langkah-langkah konkret yang bersifat terobosan, utamanya pada aspek regulasi yang sekiranya belum selaras dengan penerapan manajemen talenta di semua tingkatan.

Ketiga, para talenta birokrat yang telah dipetakan dan dibina secara khusus agar dibekali dengan visi dan semangat pencegahan dan pemberantasan korupsi, penyalahgunaan kewenangan, serta pola hidup sederhana. "Keempat, saya minta agar kebijakan manajemen talenta nasional juga memperhatikan peran strategis ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa," imbuh Wapres.

Wapres mengungkapkan, pemerintah mencita-citakan ASN Indonesia tidak hanya berdaya saing, unggul, dan andal, tetapi juga cerdas, lincah, dan memiliki empati yang menandakan kecerdasan emosional. Talenta-talenta terbaik ini harus diciptakan secara terukur

dari waktu ke waktu, sehingga keberadaannya akan berkesinambungan.



Partner BKN dalam manajemen nasional pengelolaan ASN, Kemenpan RB, langsung menyahuti penyampaian Wapres diatas. Hal tersebut dikemukakan langsung Menteri PANRB, Abdullah Azwar Anas, di arena rakornas. Beliau yang mantan Bupati Banyuwangi tersebut juga hadir secara virtual.

Saat memberikan sambutan, disampaikannya bahwa dalam mengakselerasi penerapan manajemen talenta di instansi pemerintah, saat ini pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) sedang melakukan revisi kebijakan manajemen talenta. Tujuan utama dalam revisi kebijakan tersebut tak lain adalah untuk mendorong pembentukan Komite Talenta dan Komite Suksesi.

“Diharapkan dengan mekanisme Komite Talenta dan Komite Suksesi kita dapat memperkuat penerapan merit sistem dan menekan adanya penyelewengan terhadap pelaksanaan promosi dan mutasi, termasuk jual beli jabatan di instansi pemerintah,” jelas Menteri PANRB Abdullah Azwar Anas. Revisi kebijakan manajemen talenta juga untuk mendorong akselerasi pembentukan talent pool di setiap instansi pemerintah.

Lebih lanjut, perubahan kebijakan manajemen talenta juga dilakukan untuk mendorong pemberdayaan talenta melalui mobilitas talenta (perpindahan pegawai) dan pengembangan talenta. “Mobilitas talenta akan dapat dilakukan dalam satu instansi pemerintah, antar-instansi pemerintah, bahkan di luar instansi pemerintah, termasuk BUMN. Hal ini akan semakin memudahkan mekanisme squad model untuk mempercepat pencapaian sasaran kinerja organisasi yang berdampak pada pencapaian kinerja pembangunan nasional,” ujar Anas.

Fokus penyampaian sambutan para pemangku kebijakan memang berkuat pada tema Rakornas. “Talent Management 2030 : Smart, Agile, and Empathy”.



Maksud dari tagline tersebut disampaikan oleh tuan rumah penyelenggaraan acara rakornas.

Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Badan Kepegawaian Nasional Bima Haria Wibisana mengemukakan bahwa Smart dalam hal ini tidak hanya dalam artian kompetensi berpikir atau mindset, tetapi juga turun menjadi aksi. “Smart action, smart delivery. Jadi tidak hanya berhenti pada tataran konseptual, tataran ide gagasan, tetapi juga pada tataran kebijakan dan implementasinya,” ujar Plt. Kepala BKN Bima Haria Wibisana.

Selanjutnya Agile atau lincah. Lincah yang dimaksud bukan hanya terbatas pada SDM-nya saja, tetapi juga pada organisasinya. “Tidak ada silo, bekerja secara across, karena salah satu konsep dynamic governance adalah think ahead, think across, dan think again. Kita baru bisa akan menggunakan digital system itu secara maksimum kalau organisasi dan manajemennya juga sudah agile,” tambah Bima.

Terakhir, empathy. Dikatakan, ASN bekerja untuk masyarakat. ASN menjadi efektif dan efisien adalah untuk melayani masyarakat. “We need to listen to the people. Kita perlu berempati pada mereka sehingga kebijakan yang kita buat, implementasi dan delivery dari kebijakan itu dapat dirasakan oleh masyarakat banyak,” pungkas Bima.



Merujuk pada tema yang diusung, pembicara yang dihadirkan berasal dari pihak atau lembaga yang sudah menerapkan dan merasakan manfaat dari talent

management. Juga instansi atau unit kerja yang sedang mempersiapkan pranata pendukung talent management. Baik dari sektor swasta maupun publik pemerintahan dalam dan luar negeri.

Materi dari sektor publik disampaikan oleh Gubernur Jawa Barat Ridwan Kamil dan Walikota Tangerang Arief R. Wismansyah selain tentunya dari pihak internal BKN. Menarik dalam rakornas 2023 ini adalah dihadapkannya Civil Service College Singapore (CSC Singapore). Sebuah perguruan tinggi untuk pegawai pemerintah di Singapura. Singapura memang terkenal sebagai salah satu negara dengan kualitas layanan publik yang terbaik.



Narasumber yang berasal dari korporasi adalah dua perusahaan besar yang sudah mengglobal alias multinasional. Unilever dan Astra International. Keduanya sudah lama menerapkan manajemen talenta. Hal yang harus diterapkan mengingat kompleksnya ruang lingkup operasional usaha dan dinamisnya kompetisi dalam dunia usaha yang dilakoni oleh kedua perusahaan tersebut.

Hadirnya unsur private sektor swasta memang sudah dilakukan BKN pada beberapa kali pelaksanaan rakornas. Pada edisi 2022 di Batam, rakornas menghadirkan Bank Central Asia (BCA), PT. Grab Indonesia, dan PT. Pegadaian (persero). Ada juga tampil motivator terkenal Ary Ginanjar Agustian founder ESQ Leadership Center untuk memotivasi dan menggugah spirit para ASN untuk lebih melayani dan berinovasi.



Sektor swasta kelas nasional dan multinasional memang lebih dulu menerapkan manajemen kepegawaian yang modern. Termasuk urusan manajemen talenta apalagi digitalisasi. Olehnya menjadi suatu yang perlu, para pemangku kebijakan kepegawaian pemerintahan, mendengar dan mempelajari hal-hal baik dan unggul dari manajemen kepegawaian dikalangan swasta.

Pada kesempatan ini BKN juga mengumumkan penghargaan bagi pengelola kepegawaian terbaik melalui BKN Award Tahun 2023. BKN Award termasuk acara yang ditunggu oleh peserta rakornas. Iven yang berkesan kompetisi ini sudah berjalan sejak 2011. Sebagai bentuk apresiasi atas komitmen instansi pemerintah dalam mendukung kemajuan kinerja birokrasi, khususnya dalam manajemen ASN.



Penghargaan BKN Award diberikan kepada Pengelola Kepegawaian K/L/D yang dibagi atas 3 (tiga) kategori, yaitu: Pertama, kategori utama berupa Implementasi Manajemen ASN Terbaik. Kedua, kategori elemen implementasi manajemen ASN dan pemanfaatan sistem informasi yang mencakup Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian; Pengembangan Kompetensi; Implementasi Penerapan Manajemen Kinerja; Penerapan Pemanfaatan Data Sistem Informasi dan CAT. Ketiga, kategori special mention yakni Komitmen Peningkatan Pelayanan Kepegawaian BKN.

Tahun ini, Prov. Sulteng belum menjadi salah satu instansi pemerintah yang mendapat BKN Award. Berbeda dengan rakornas pada 2022 di Batam. Saat itu Prov. Sulteng memborong sekaligus 2 penghargaan BKN Award. Terbaik 2 Kategori Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian dan Terbaik 3 Kategori Penerapan Pemanfaatan Data Sistem Informasi Dan CAT. Tidak hanya Pemprov. Sulteng. 4 Kabupaten di Sulteng juga meraih BKN Award 2022. Yaitu Buol, Donggala, Sigi dan Morowali.

Prov. Sulteng Hadir Di Rakornas Kepegawaian 2023



Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, Dra. Novalina, MM., berkesempatan hadir di arena Rakornas Kepegawaian Tahun 2023. Beliau bersama Kepala UPT Penilaian Kompetensi Pegawai, Rachman Yape, S.Psi, M.Psi, Psikolog, yang mewakili Kepala BKD Prov. Sulteng menjadi utusan dari Prov. Sulteng. Instansi pemerintah daerah memang hanya diberi kuota 2 pejabat untuk menghadiri rakornas. Yaitu kepala daerah sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) di daerah dan kepala perangkat daerah yang membidangi urusan kepegawaian (BKD/BKPSDM).

Sekdaprov Sulteng sangat bersyukur bisa mendapat kesempatan hadir mengikuti rakornas. “Suatu kesyukuran bisa mengikuti rakornas kepegawaian

ini. Karena kita bisa mendapat pencerahan dan pengetahuan baru terkait dengan manajemen ASN. Bahkan transfer knowledge yang terjadi tidak saja bersumber dari sesama instansi pemerintah tapi juga dari lembaga swasta bahkan dari negara tetangga Singapura”.

“Pengalaman dan informasi dari rakornas ini tentu membawa spirit baru dalam mengelola kepegawaian di daerah kita Sulawesi Tengah. Dengan menentukan skala prioritas dan bertahap, serta merujuk pada kebijakan pimpinan, kita akan coba, manajemen talenta bisa diterapkan di Prov. Sulteng. Apalagi secara struktural dan personal kita cukup lengkap. Kita punya UPT Penkom berakreditasi A yang bisa bertindak sebagai assessment center bersama tenaga assessornya. Mungkin tinggal unsur legal formalnya yang perlu dilengkapi. Ungkap Bu Sekprov.

Dengan begitu, lanjut mantan Kaban BPSDM dan Kadis Kominfosantik Prov. Sulteng ini, “proses kaderisasi dan regenerasi jabatan ASN di Prov. Sulteng bisa berjalan semakin baik. Kotak jabatan pun akan diisi oleh personalia yang memang terdeteksi cocok dan berkompeten memangku jabatan tersebut”. Ujungnya, “Sulteng lebih sejahtera dan lebih maju bisa terwujud lebih cepat”, yakinnya.

Demikian sekilas info dari pelaksanaan Rakornas Kepegawaian Tahun 2023 di Kota Bandung Jawa Barat. Artikel diatas sebagian disusun dengan bahan yang disadur dari situs resmi bkn.go.id dan menpan.go.id. Semoga bermanfaat.





Rapat Koordinasi Teknis (Rakornis) Kepegawaian Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2023 “Implementasi Talent Manajemen Menuju ASN Smart, Agile dan Empathy”

RAPAT Koordinasi Teknis Kepegawaian (Rakornis) Provinsi Sulawesi Tengah kembali digelar. Ajang pertemuan pejabat dan pengelola kepegawaian se Sulteng kali ini dilaksanakan di Kota Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan pada Selasa-Rabu, 13-14 Juni 2023. Rakornis berlangsung di Aula Kantor Bappeda Kab. Bangkep. Bertindak sebagai tuan rumah penyelenggara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banggai Kepulauan (Bangkep).

Rakornis mengambil tema Implementasi Talent Manajemen Menuju ASN Smart, Agile dan Empathy. Tema ini sebagai penerusan tagline dari Rakornas Kepegawaian Tahun 2023 yang barusan berlangsung pada 30 Mei 2023 di Kota Bandung. Yaitu “Talent Management 2030 : Smart, Agile, and Empathy”. Menuju terwujudnya talent manajemen di 2030 itu memang diperlukan persiapan. Tidak saja di pusat tapi juga di daerah.

Gawean rakornis sudah dimulai sejak 2014. Rakornis kali ini adalah yang ketujuh kalinya. Rakornis terakhir dilaksanakan pada 2019 di Kota Poso. Akibat pandemi covid-19, rakornis tidak dilaksanakan sebanyak 2 kali. Tahun 2020 dan 2021. Pada 2022, yang dilaksanakan adalah Rapat Kerja Teknis (Rakernis) Kepegawaian Provinsi Sulawesi Tengah. Rakernis dilangsungkan di Hotel Santika Palu. Di rakernis itu disepakati oleh peserta agar rakornis kembali dilaksanakan mulai 2023. Saat itu, Kab. Bangkep yang ditunjuk sebagai tuan rumah Rakornis 2023. Adapun rakornis, juga akan dirutinkan setiap tahun. Dengan rentang waktu diantara rakornis dan rakernis yang cukup jauh. Rakornis pada triwulan 2 sedang rakernis di triwulan 4.



Kegiatan rakornis dilaksanakan secara kerjasama. BKD Prov. Sulteng dan BKD/BKPSDM Kabupaten/Kota di Sulteng yang bersedia melaksanakannya sebagai tuan rumah. BKD Prov. Sulteng turut membiayai rakornis. Seperti penyediaan narasumber berikut perjalanan dan honorariumnya. Adapun BKPSDM tuan rumah menangani tempat dan prosesi pelaksanaannya berikut konsumsi. Berdasar catatan yang ada, sepanjang pelaksanaan rakornis, selalu diantusias oleh BKPSDM Kab/Kota se Sulteng. Termasuk di Kab. Bangkep ini.

Rakornis dibuka oleh Gubernur Sulteng yang diwakili oleh Asisten Bidang Administrasi dan Umum Setdaprov Sulteng, Moh. Sadly Lesnusa, S.Sos, M.Si. Saat membuka acara turut mendampingi Pj. Bupati Bangkep, Ihsan Basir, SH. LL.M., Kepala BKD Prov. Sulteng, Asri, SH, M.Si., dan Kepala BKPSDM Kab. Bangkep, Marjam Mahmud Ibaad, SH.

Hampir seluruh instansi pengelola kepegawaian dari Kab/Kota (BKPSDM) se Sulteng datang mengikuti acara Rakornis Kepegawaian 2023. Hanya 1 kabupaten, Kab.

Toli Toli yang tidak mengirim delegasi mengikuti rakornis. Perangkat daerah Prov. Sulteng terkait kepegawaian yang hadir mengikuti rakornis hanyalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Prov. Sulteng. Biro Organisasi Setdaprov Sulteng sebagai OPD yang juga membidangi urusan kepegawaian tidak mengutus peserta.



Dua narasumber dihadirkan BKD Prov. Sulteng dalam rakornis. Keduanya dari instansi teknis pengelola kepegawaian nasional, Badan Kepegawaian Nasional (BKN). Yang pertama, Eva Fadella, S.IP, M.Si, menyampaikan materi dengan judul Dampak Transformasi Jabatan Fungsional pada Agilitas Organisasi dan Pengembangan Karier PNS. Kemudian pemateri kedua, dengan judul Transformasi Regulasi Jabatan Fungsional dibawakan oleh Zulfiqri Nazar.

Sebagaimana lazimnya, rakornis menghasilkan beberapa rekomendasi. Bersifat eksternal, yang ditujukan kepada instansi pusat pengelola manajemen kepegawaian nasional. Kemenpan RB, BKN dan juga Kemendagri sebagai instansi pembina pemerintah daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota. Dan bersifat internal yang ditujukan kepada penyelenggara rakornis.

Secara lengkap rekomendasi dari Rapat Koordinasi Teknis (Rakornis) Kepegawaian Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Eksternal :

1. Proses mutasi dan pengembangan karier PNS (pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi) saat daerah dipimpin oleh Kepala Daerah yang berstatus Penjabat Kepala Daerah (Pj) perlu disederhanakan dan diperlonggar.
2. Kepada jabatan fungsional hasil penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional diberikan tunjangan jabatan sesuai besaran nilai tunjangan jabatan fungsional bersangkutan.
3. Penyetaraan Jabatan Administrasi (Struktural) ke Jabatan Fungsional agar dibuka kembali.
4. Proses seleksi pengadaan ASN (CPNS dan atau PPPK) di daerah agar :
 1. Pelaksanaan seleksi dilaksanakan di daerah masing-masing atau pada lokasi yang saling berdekatan.
 2. Nilai ambang batas seleksi kompetensi disesuaikan dengan kondisi lokal/regional (klasterisasi).
 3. Memberikan afirmasi dalam seleksi pengadaan PPPK Tenaga Teknis berupa : Masa Kerja, Kelangkaan Pendidikan, Kesesuaian





Pengalaman Kerja, Kesesuaian Unit Kerja Yang Dilamar Dengan Tempat Mengabdikan, Kesesuaian Diklat, dan atau hal lainnya sebagaimana afirmasi yang diberlakukan pada seleksi PPPK Tenaga Guru dan Tenaga Kesehatan.

5. Mempertegas dan atau membuat aturan terkait Mutasi ASN PPPK.
6. Regulasi bidang kepegawaian agar semakin disederhanakan dan dalam proses penyusunannya menjangkau/melibatkan daerah.

Internal :

1. Rapat Koordinasi Teknis (Rakornis) Kepegawaian

Provinsi Sulawesi Tengah agar tetap dilaksanakan pada Tahun 2024.

2. Kandidat calon tuan rumah pelaksanaan Rakornis Kepegawaian Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2024 adalah Kabupaten Buol, Kabupaten Poso dan Kota Palu.
3. Pada Rakornis Kepegawaian Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2024, selain menampilkan pemateri dari instansi pengelola kepegawaian nasional juga ada pemateri dari unsur swasta, akademisi dan atau daerah yang memiliki keunggulan dalam mengelola kepegawaian.
4. Pada Rakornis Kepegawaian Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2024, agar dilaksanakan simulasi uji kompetensi oleh UPT Penkom BKD Prov. Sulteng bagi para peserta Rakornis.

Rakornis berjalan semarak. Tuan rumah, BKPSDM Kab. Bangkep mengemas acara secara apik. Beberapa agenda tambahan disisip untuk menghalau munculnya kejenuhan. Di arena rakornis dihadirkan tari-tarian khas Bangkep ditambah dengan musik rakyat. Dan sebagai penghargaan atas hadirnya peserta dari Kab/Kota se-Sulteng, penyelenggara memberikan plakat dan souvenir.

Terima kasih dan apresiasi tak terhingga kepada seluruh keluarga besar BKPSDM Kabupaten Banggai Kepulauan.





KEDUDUKAN, TANGGUNG JAWAB DAN TUGAS JABATAN FUNGSIONAL (PERMENPAN-RB NOMOR 1 TAHUN 2023)

Sebagaimana diketahui Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional (JF) pada instansi pemerintah. Pejabat Fungsional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi madya, Pejabat Pimpinan Tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas JF. Sementara Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Pejabat Fungsional dapat ditugaskan untuk memimpin suatu Unit Organisasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal Pejabat Fungsional berkedudukan pada Unit Organisasi yang dipimpin oleh Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud. Pejabat Fungsional dapat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Fungsional yang memimpin Unit Organisasi. JF memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Dalam pembinaan jabatan fungsional sendiri pemerintah telah mengatur yang tertuang dalam

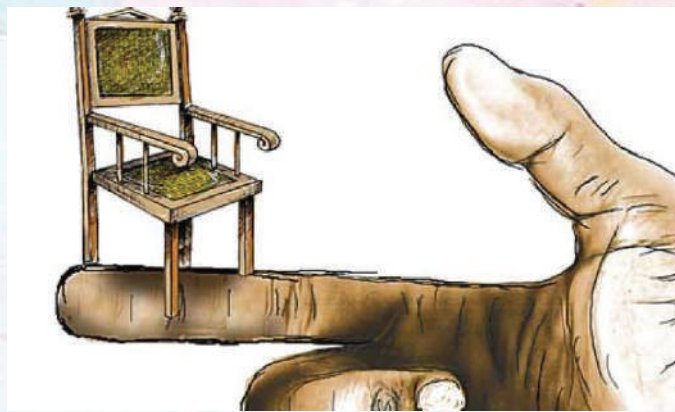
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional. Permenpan tersebut juga sebagai bentuk pelaksanaan ketentuan Pasal 72 ayat (2), Pasal 73 ayat (3), Pasal 86 ayat (2), Pasal 97, Pasal 99 ayat (7), dan Pasal 101 ayat (7) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 Pasal 1 diterangkan bahwa Pembinaan JF adalah upaya peningkatan dan pengendalian standar profesi JF yang meliputi kewenangan pengelolaan, prosedur dan metodologi pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional.

Mengenai kedudukan dan tanggung jawab Pejabat Fungsional, telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 Pasal 2, dimana menerangkan bahwa :

(1) Pejabat Fungsional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada

Pejabat Pimpinan Tinggi madya, Pejabat Pimpinan Tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas JF.

- (2) Pejabat Fungsional dapat ditugaskan untuk memimpin suatu Unit Organisasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal Pejabat Fungsional berkedudukan pada Unit Organisasi yang dipimpin oleh Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pejabat Fungsional dapat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Fungsional yang memimpin Unit Organisasi.



Sedangkan untuk tugas Jabatan Fungsional tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 Pasal 3, dimana menerangkan bahwa :

- (1) JF memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
- (2) Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan memperhatikan ruang lingkup kegiatan.
- (3) Selain ruang lingkup kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) JF dapat diberikan tugas lainnya.
- (4) Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan untuk memenuhi Ekspektasi



pada Instansi Pemerintah guna pencapaian target organisasi.

- (5) Ekspektasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan berdasarkan prinsip pengelolaan kinerja Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Demikian apabila menilik kedudukan, tanggung jawab serta tugas Jabatan Fungsional maka pengangkatan jabatan fungsional bertujuan sebagai sarana pengembangan profesionalisme dan pembinaan karier PNS. Selain itu untuk mencapai tujuan pembangunan, dibutuhkan adanya pengangkatan pejabat fungsional yang perlu dibina dengan sebaik-baiknya.

PENGANGKATAN PNS DALAM JABATAN FUNGSIONAL



Jabatan Fungsional dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 Pasal ke-1 didefinisikan sebagai sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional adalah peraturan terbaru yang dikeluarkan Pemerintah dalam pembinaan jabatan fungsional. Permenpan tersebut juga sebagai bentuk pelaksanaan ketentuan Pasal 72 ayat (2), Pasal 73 ayat (3), Pasal 86 ayat (2), Pasal 97, Pasal 99 ayat (7), dan Pasal 101 ayat (7) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 Pasal 1 diterangkan bahwa Pembinaan JF adalah upaya peningkatan dan pengendalian standar profesi JF yang meliputi kewenangan pengelolaan, prosedur dan metodologi pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional.

Sementara Pejabat Fungsional dalam Peraturan

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 Pasal 1 poin ke-9 diterangkan sebagai Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah. Pejabat Fungsional dapat ditugaskan untuk memimpin suatu Unit Organisasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal Pejabat Fungsional berkedudukan pada Unit Organisasi yang dipimpin oleh Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud. Pejabat Fungsional dapat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Fungsional yang memimpin Unit Organisasi. JF memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Mengenai Pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional juga telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 dimana diterangkan Dalam Pasal 12 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 dinyatakan bahwa Pengangkatan PNS ke dalam JF dilakukan melalui:

- pengangkatan pertama;
- perpindahan dari jabatan lain;
- penyesuaian; dan
- promosi.

Pengangkatan pertama



Pengangkatan pertama dalam JF harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- berstatus PNS;
- memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- sehat jasmani dan rohani;
- berijazah paling rendah: sarjana atau diploma empat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk JF keahlian; dan sekolah lanjutan tingkat atas atau sederajat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk JF keterampilan.

Pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud merupakan pengangkatan untuk mengisi lowongan kebutuhan JF dari calon PNS, bagi:

- JF ahli pertama;
- JF ahli muda;

- JF pemula; atau
- JF terampil.

Pengangkatan pertama melalui pengisian kebutuhan JF dari calon PNS sebagaimana harus mencantumkan nomenklatur JF dalam keputusan pengangkatan calon PNS dan diberikan kelas jabatan sesuai kelas JF.

Perpindahan dari jabatan lain



Pengangkatan Jabatan Fungsional melalui perpindahan dari jabatan lain dilaksanakan untuk pengembangan karier dan kapasitas pejabat fungsional yang disusun sesuai dengan kebutuhan Unit Organisasi. Perpindahan dari jabatan lain merupakan Perpindahan Horizontal ke dalam JF dilaksanakan melalui perpindahan antar kelompok JF dan perpindahan antar Jabatan.

Pengangkatan dalam JF melalui perpindahan dari Jabatan lain harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- berstatus PNS;
- memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- sehat jasmani dan rohani;
- berijazah paling rendah sarjana atau diploma empat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk JF keahlian atau sekolah lanjutan tingkat atas atau sederajat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk JF keterampilan.
- mengikuti dan lulus Uji Kompetensi sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
- memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
- nilai Predikat Kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- berusia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun untuk JF ahli pertama dan JF ahli muda, dan kategori keterampilan, 55 (lima puluh lima) tahun untuk JF ahli madya, dan 60 (enam puluh) tahun untuk JF ahli utama bagi PNS yang telah menduduki JPT dan syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.

Penyesuaian



Pengangkatan dalam JF melalui penyesuaian dilaksanakan untuk penetapan JF baru, perubahan ruang lingkup tugas JF, dan kebutuhan mendesak sesuai prioritas strategis instansi atau nasional. Pengangkatan dalam JF melalui penyesuaian berlaku bagi PNS yang pada saat JF ditetapkan telah memiliki pengalaman dan/atau masih melaksanakan tugas di bidang JF yang akan diduduki berdasarkan keputusan. Pengangkatan dalam JF melalui penyesuaian harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- berstatus PNS;
- memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- sehat jasmani dan rohani;
- berijazah paling rendah: sarjana atau diploma empat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk JF keahlian; dan sekolah lanjutan tingkat atas atau sederajat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk JF keterampilan.
- memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
- memiliki Predikat Kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- syarat lain sesuai dengan kebutuhan JF yang ditetapkan oleh Menteri.

Promosi

Promosi dalam JF dilaksanakan melalui promosi ke dalam atau dari JF dan kenaikan jenjang JF. Promosi sebagaimana dimaksud meliputi:

- JF ahli utama ke dalam JPT madya dan JPT utama;
- JF ahli madya ke dalam JPT pratama;
- JF ahli muda ke dalam jabatan administrator;
- JF penyelia dan ahli pertama ke dalam jabatan pengawas;
- jabatan administrator dan JPT pratama ke dalam JF ahli utama;
- jabatan pengawas ke dalam JF ahli madya; atau
- jabatan pelaksana ke dalam JF ahli pertama, JF ahli muda, dan JF keterampilan.

Pengangkatan ke dalam JF melalui promosi, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- mengikuti dan lulus Uji Kompetensi sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
- memiliki Predikat Kinerja paling rendah sangat baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- memiliki rekam jejak yang baik;
- tidak sedang menjalani proses hukuman disiplin PNS;
- tidak pernah dikenakan hukuman karena melakukan pelanggaran kode etik dan profesi PNS dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir; dan
- tidak pernah dikenakan hukuman disiplin PNS tingkat sedang atau berat dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir.

Demikian 4 jalur pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional, adapun pada pasal lainnya yaitu Pasal 11 dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 dinyatakan bahwa pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional harus mempertimbangkan lingkup tugas Unit Organisasi dengan kelompok keahlian/ keterampilan JF, serta kebutuhan organisasi, selain itu Penetapan kebutuhan JF dilaksanakan berdasarkan pedoman penghitungan kebutuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. **(SGL)**





MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN
MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 158 TAHUN 2023

TENTANG
PERUBAHAN KEDUA ATAS KEPUTUSAN MENTERI PENDAYAGUNAAN
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1197 TAHUN 2021 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL YANG DAPAT
DIISI OLEH PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

JABATAN FUNGSIONAL YANG DAPAT DIISI OLEH PPPK (KEPUTUSAN MENPAN RB NOMOR 158 TAHUN 2023)

Dalam percepatan peningkatan kapasitas organisasi atau percepatan pencapaian tujuan strategis nasional sehingga diperlukan perubahan jenis jabatan fungsional yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).



Jabatan fungsional yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja sebagaimana telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik

Indonesia Nomor 76 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1197 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, dirasa perlu dilakukan penyesuaian, sehingga perlu adanya perubahan. Maka dalam rangka penyesuaian tersebut Kementerian PAN RB menetapkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 2023 Tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1197 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 2023 Tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1197 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional yang



dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, terdapat perubahan sebagaimana telah diubah satu kali dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2022, salah satunya yaitu menambahkan 54 jabatan fungsional yang dapat diisi oleh PPPK, yaitu:



- Analisis Data Ilmiah
- Analisis Hukum
- Analisis Kekayaan Intelektual
- Analisis Pemanfaatan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi
- Analisis Pemantauan Peraturan Perundang-Undangan Legislatif
- Analisis Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan
- Analisis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
- Analisis Standarisasi
- Asisten Inspektur Pengoprasian Pesawat Udara
- Asisten Inspektur Kelaikudaraan Pesawat Udara
- Asisten Inspektur Navigasi Penerbangan
- Asisten Pembinaan Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan
- Asisten Pengawas Kelautan
- Asisten Pengawas Perikanan
- Asisten Penguji Prasarana Perkeretaapian
- Asisten Penguji Sarana Perkeretaapian
- Asisten Penyuluh Perikanan
- Asisten Perpustakaan
- Asisten Statistisi
- Auditor Perkeretaapian

- Inspektur Kelaikudaraan Pesawat Udara
- Inspektur Navigasi Penerbangan
- Inspektur Pengoprasian Pesawat Udara
- Inspektur Prasarana Perkeretaapian
- Inspektur Sarana Perkeretaapian
- Kurator Keperdataan
- Kurator Koleksi Hayati
- Manggala Aqni
- Metrolog
- Pemeriksa Keimigrasian
- Penata Kelola Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman
- Penata Kelola Jalan dan Jembatan
- Penata Kelola Penanaman Modal
- Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan
- Penata Kelola Pengawasan Pemilihan Umum
- Penata Kelola Penyehatan Lingkungan
- Penata Kelola Perumahan
- Penata Laksana Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman
- Penata Laksana dan Jembatan
- Penata Laksana Penyehatan Lingkungan
- Penata Laksana Sumber Daya Air
- Penata Penerbitan Ilmiah
- Pengawas Kelautan
- Pengelola Sumber Daya Air
- Penata Penerbitan Ilmiah
- Pengawas Kelautan
- Pengelola Sumber Daya Air
- Pengembang Kewirausahaan
- Pengembang Tafsir AL-Quran
- Penguji Prarana Perkeretaapian
- Penguji Sarana Perkeretaapian
- Penilik
- Penjamin Mutu Produk
- Petugas Lapangan Keluarga Berencana
- Teknisi Kesehatan Ikan
- Teknisi Pengendali Hama dan Penyakit Ikan
- Widyabasa.

Demikian terdapat 54 Jabatan Fungsional yang diisi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang telah ditambahkan ke dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 2023 Tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1197 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Perubahan 6 (enam) nomenklatur jabatan fungsional yang dapat diisi oleh PPPK dan pencabutan 9 (sembilan) jabatan fungsional untuk tidak dapat diisi oleh PPPK

Jabatan fungsional yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja sebagaimana telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1197 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, dirasa perlu dilakukan penyesuaian, sehingga perlu adanya perubahan. Hal tersebut dilakukan dalam rangka percepatan peningkatan kapasitas organisasi atau percepatan pencapaian tujuan strategis nasional sehingga diperlukan perubahan jenis jabatan fungsional yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Maka dalam rangka penyesuaian tersebut Kementerian PAN RB menetapkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 2023 Tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1197 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

5. Teknik Penyehatan Lingkungan menjadi Penata Laksana Penyehatan Lingkungan; dan
6. Teknik Tata Bangunan dan Peerumahan menjadi Penata Kelola Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman untuk kategori keahlian, dan Penata Laksana Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman untuk kategori keterampilan.



Selain perubahan di atas, terdapat juga pencabutan 9 (sembilan) jabatan fungsional untuk tidak dapat diisi oleh PPPK, yaitu :

1. Asisten Pembimbing Masyarakat;
2. Inspektur Ketenagalistrikan;
3. Inspektur Minyak dan Gas Bumi;
4. Inspektur Tambang;
5. Manggala Informatika;
6. Pembimbing Masyarakat;
7. Penyelidik Bumi;
8. Polisi Kehutanan; dan
9. Sandman.



Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 2023 Tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1197 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, terdapat perubahan sebagaimana telah diubah satu kali dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2022, salah satunya yaitu menambahkan 54 jabatan fungsional yang dapat diisi oleh PPPK. Namun selain penambahan 54 jabatan fungsional terdapat juga perubahan 6 (enam) nomenklatur jabatan fungsional yang dapat diisi oleh PPPK, yaitu:

Demikian selain terdapat penambahan 54 Jabatan Fungsional yang diisi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK), terdapat pula terdapat juga perubahan 6 (enam) nomenklatur jabatan fungsional yang dapat diisi oleh PPPK serta pencabutan 9 (sembilan) jabatan fungsional untuk tidak dapat diisi oleh PPPK. Perubahan tersebut tertuang ke dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 2023 Tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1197 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Selain itu dalam dalam Ketetapan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 2023 poin Kedua diterangkan bahwa dalam hal telah ditetapkan kebutuhan dan dilaksanakan Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara sejak Tahun Anggaran 2020 dan terdapat perubahan jabatan fungsional, maka Instansi Pemerintah dapat menyesuaikan jabatan fungsional tersebut ke dalam jabatan fungsional lain, sesuai kualifikasi yang telah ditetapkan. (SGL)

1. Penyuluh Kesehatan Masyarakat menjadi Tenaga Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku;
2. Sanitarian menjadi Tenaga Sanitasi Lingkungan;
3. Teknik Jalan dan Jembatan menjadi Penata Kelola Jalan dan Jembatan untuk kategori keahlian, dan Penata Laksana Jalan dan Jembatan untuk kategori Keterampilan;
4. Teknik Pengairan menjadi Penat Laksana Sumber Daya Air;

APLIKASI SRIKANDI DALAM MEWUJUDKAN KEARSIPAN BERBASIS ELEKTRONIK



Pengertian arsip sebagai informasi dan peristiwa yang merekam dinamika kehidupan bermasyarakat merupakan sumber informasi objektif yang menyangkut berbagai bidang seperti politik, sosial, ekonomi, budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi. Arsip merupakan memori kolektif bangsa yang menjadi identitas dan jati diri bangsa serta dapat meningkatkan kesadaran nasional karena keberadaan arsip dapat menjelaskan mengenai kegagalan dan prestasi yang pernah dialami dan diraih bangsa Indonesia. Berdasarkan fungsi dan kegunaannya, arsip dibedakan menjadi 2 macam, yaitu arsip statis dan arsip dinamis. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan, Arsip Statis adalah arsip yang dihasilkan oleh pencipta arsip (Kementerian/Lembaga/ BUMN/Organisasi Masyarakat/Organisasi Politik/ Perorangan) karena memiliki nilai guna kesejarahan, telah habis retensinya, dan berketerangan dipermanenkan yang telah diverifikasi baik secara langsung maupun tidak langsung oleh Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) dan atau lembaga kearsipan. Sedangkan Arsip Dinamis merupakan arsip yang digunakan secara langsung dalam kegiatan pencipta arsip dan disimpan selama jangka waktu tertentu. Arsip dinamis ini digunakan secara langsung dalam kegiatan administrasi yang dilakukan oleh setiap bagian dalam sebuah unit organisasi sehari-hari. Arsip ini dibagi menjadi 2 jenis, yaitu arsip aktif dan arsip inaktif. Arsip aktif merupakan arsip yang frekuensi penggunaannya dalam kelangsungan kerja masih tinggi dan/atau digunakan secara terus-menerus. Batas tinggi rendahnya frekuensi penggunaan arsip tergantung pada kondisi organisasi pencipta atau pemilik arsip. Sebagai contoh, ketentuan pembatasan penggunaan suatu berkas adalah 5 kali per tahun, jika berkas tersebut digunakan lebih dari batas penggunaan dalam satu tahun, maka berkas tersebut dikategorikan sebagai arsip aktif. Sebaliknya, jika penggunaan berkas dibawah batas

penggunaan dalam satu tahun, maka dikategorikan sebagai arsip inaktif. Arsip inaktif adalah arsip yang jarang sekali digunakan didalam proses pekerjaan sehari-hari atau dalam pengertian lainnya frekuensi penggunaan arsip ini telah menurun dan hanya digunakan sebagai referensi atau rujukan bagi suatu kantor atau organisasi untuk menyusun dan melaksanakan kegiatan administrasinya.

Dimasa sekarang, dibutuhkan usaha yang besar dalam pengelolaan dokumen melihat lalu lintas dokumen yang berkembang setiap harinya. Sehingga pengelolaan arsip secara konvensional dianggap memiliki banyak kelemahan seperti memerlukan ruang penyimpanan yang besar karena arsip akan selalu bertambah, mudah mengalami kerusakan dan kehilangan, pencarian kembali dokumen yang memerlukan waktu lama, serta pendistribusian dokumen antar pegawai yang kurang cepat dan efektif. Dalam hal ini, pemanfaatan teknologi

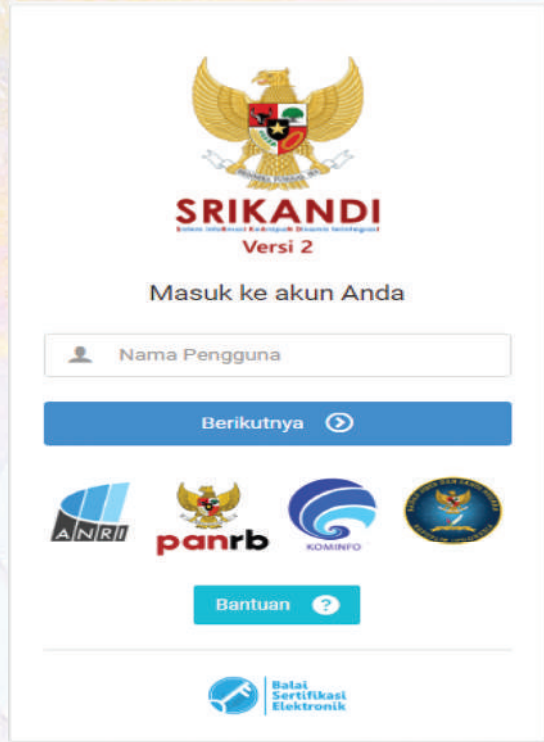


informasi dalam pengelolaan arsip atau pengelolaan arsip secara digital merupakan sebuah kebijakan yang akan menyelesaikan permasalahan pengelolaan arsip secara konvensional. Dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan telah disebutkan bahwa, pencipta arsip atau lembaga kearsipan dapat membuat arsip dalam berbagai bentuk atau melakukan alih media antara lain media elektronik. Pengelolaan arsip media baru ini memungkinkan proses pencarian arsip dan penyajian informasi yang cepat dalam pencarian arsip dapat menggunakan kata kunci tertentu dan pengoperasiannya menggunakan perangkat komputer. Manfaat lain dalam penerapan sistem pengarsipan secara digital yaitu mengurangi resiko rusakny dokumen kertas atau penurunan kualitas informasi karena kertas yang buram karena usia. Kemudahan dalam recovery data juga menjadi poin plus dalam pengarsipan digital karena adanya proses backup data ke dalam media penyimpanan yang compatible. Selain itu, penggunaan elektronik dalam pengelolaan arsip dapat meningkatkan keamanan, karena mekanisme kontrol secara jelas dicantumkan pada buku pedoman pengarsipan secara elektronik, maka pihak yang tidak mempunyai otorisasi relatif sulit untuk mengaksesnya.



Pada bulan September tahun 2022, Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah melalui Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi mengupayakan perwujudan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, salah satunya pada bidang kearsipan melalui pemanfaatan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi atau SRIKANDI dengan menyelenggarakan kegiatan Bimbingan Teknis Aplikasi SRIKANDI Lingkup Pemerintahan Provinsi Sulawesi Tengah. Bimtek ini dihadiri oleh peserta yang terdiri dari administrator SRIKANDI Pemerintah Daerah yaitu dari Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Provinsi Sulawesi Tengah, administrator Satker/OPD, Tata Usaha seperti unit persuratan Instansi/OPD, Unit Kearsipan I (UK I) yaitu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Sulawesi Tengah, dan Unit Kearsipan II (UK II) yaitu arsiparis dari setiap OPD. Kegiatan ini sebagai bagian dari pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, dalam upaya meningkatkan kinerja, produktivitas, efektifitas, untuk mempermudah pekerjaan serta bermanfaat untuk mewujudkan pengelolaan arsip yang baik dan profesional. Kegiatan ini dibukakan secara

langsung oleh Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), Drs. Imam Gunarto, M. Hum, yang dalam sambutannya menyampaikan bahwa sistem informasi kearsipan dinamis secara terintegrasi memegang peranan sangat penting dalam mewujudkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).



Aplikasi SRIKANDI merupakan aplikasi yang diluncurkan Pemerintah sebagai aplikasi umum bidang kearsipan yang dapat mendukung pengelolaan arsip dan tata kelola pemerintahan berbasis elektronik. Aplikasi tersebut merupakan hasil kolaborasi antara Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN), dan Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (Kemkominfo). SRIKANDI bertujuan untuk mewujudkan pengelolaan kearsipan secara elektronik yang efektif dalam penyelenggaraan pemerintahan. Aplikasi SRIKANDI juga dapat memenuhi kebutuhan surat menyurat dan arsip elektronik sehingga tidak lagi menggunakan kertas dan menggunakan tanda tangan elektronik. Aplikasi ini juga dapat diakses secara online dan terintegrasi serta terekam pada pusat data nasional. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 679 Tahun 2020 tentang Aplikasi Umum Bidang Kearsipan Dinamis, menetapkan Aplikasi SRIKANDI sebagai aplikasi umum bidang kearsipan dinamis yang berlaku secara nasional sehingga Pimpinan Instansi Pusat dan Pemerintah daerah dapat mengupayakan pengimplementasian aplikasi ini di lingkungan instansi masing-masing. Persyaratan dalam implementasi aplikasi SRIKANDI, antara lain:

1. Infrastruktur
Tersedianya jaringan telekomunikasi dan/atau sistem komunikasi elektronik yang merupakan suatu sistem

jaringan berbasis Local Area Network (LAN) atau jejaring nirkabel (Wireless Network) yang terkoneksi internet dan dapat mengakses SRIKANDI pada Pusat Data Nasional.

2. Kelembagaan

Tersedianya organisasi kearsipan yang secara fungsi dapat melaksanakan penyelenggaraan Kearsipan di masing-masing Pencipta Arsip dan kelengkapan fungsi kearsipan pada Pencipta Arsip terdiri dari Unit Pengelola Arsip Aktif dan Unit kearsipan yang mengelola arsip inaktif sekaligus sebagai penanggung jawab penyelenggaraan kearsipan di Pencipta Arsip.

3. SDM Pelaksana

Terdiri dari Administrator yaitu Administrator Pemda dan Administrator OPD/SKPD, dan Pelaksana atau User yang terdiri dari Unsur Pejabat (Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, dan Pejabat Pelaksana); Fungsional (Pejabat Fungsional dan Pejabat Fungsional Arsiparis); dan Fungsi Kearsipan (Unit Pengelola/Unit Kerja dan Unit Kearsipan)

4. Instrumen Kearsipan/NSPK

- Tata Naskah Dinas
- Klasifikasi Arsip
- Jadwal Retensi Arsip
- Sistem Klasifikasi Keamanan dan Akses Arsip Dinamis
- Pedoman Pengelolaan Arsip Dinamis

Aplikasi SRIKANDI memiliki beberapa fitur utama seperti fitur penciptaan arsip yang meliputi pembuatan, pengiriman dan penerimaan naskah dinas secara elektronik antar instansi pemerintah. Selain itu terdapat fitur penggunaan arsip oleh pengguna yang berhak, peminjaman arsip dan fitur penyusutan arsip yang meliputi pemindahan dan pemusnahan arsip. Fitur-fitur ini dapat diakses oleh pengguna yang berhak. Pengguna (user) dalam aplikasi SRIKANDI terdiri atas admin nasional, admin satker/OPD, unit kearsipan, Tata Usaha/Sekretaris, dan User.

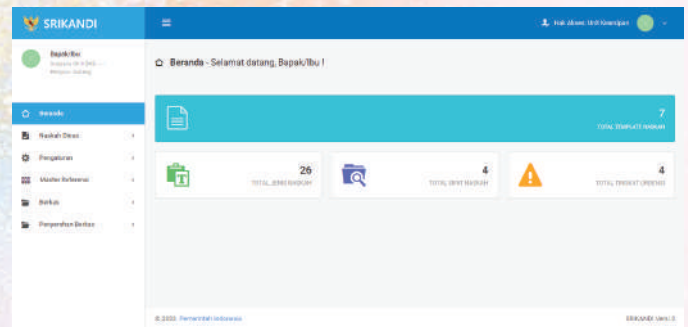
Pengguna dengan hak akses Admin Satker/OPD



Admin Satker/OPD mempunyai tiga peran yaitu untuk mengelola daftar unit kerja, mengelola daftar jabatan pada unit kerja, dan mengelola data pengguna seperti membuat, mengubah, dan menghapus pengguna beserta hak akses yang melekat pada pengguna tersebut. Hak akses yang dapat diberikan yaitu akses sebagai admin Satker/OPD, akses sebagai unit kearsipan, akses sebagai

Tata Usaha/Sekretaris, dan akses sebagai User.

Pengguna dengan hak akses Unit Kearsipan



Unit Kearsipan atau Arsiparis dalam aplikasi SRIKANDI dapat mengelola 5 menu utama, yaitu :

- Menu Naskah Dinas yang terdiri dari 3 sub menu antara lain :
 - Template Naskah, digunakan untuk melihat daftar template naskah yang telah tersedia pada sistem SRIKANDI. Arsiparis juga dapat mengunggah template naskah yang diinginkan.
 - Registrasi Naskah Keluar, digunakan untuk membuat surat/naskah yang akan dikirimkan. Pada halaman ini, pengguna akan mengisi detail naskah berupa Unit Kerja pengirim naskah, jenis, sifat, tingkat urgensi, klasifikasi, dan nomor naskah. Selain itu, pada halaman ini juga mengisi Hal, Isi Ringkas naskah, tujuan pengiriman, Tembusan, dan juga mengupload template naskah yang akan digunakan. Terakhir, sebelum naskah tersebut disimpan, pengguna akan mengisi bagian verifikator dan penandatanganan naskah, serta memilih tipe tanda tangan yang terdiri atas tanda tangan konvensional atau TTE.
 - Daftar Naskah Keluar, digunakan untuk menampilkan daftar naskah keluar secara general dengan cara mengetikkan nama file naskah keluar, nomor naskah, tanggal naskah, dan lainnya.
- Menu Pengaturan digunakan untuk membuat Penomoran Otomatis, mengelola (menambah dan menghapus) Daftar Penandatanganan dengan cara mengunggah file tanda tangan, Daftar Verifikator, Daftar Tujuan, Daftar Grup Tujuan, Daftar Grup Tujuan Disposisi, dan Daftar Tembusan.
- Menu Master Referensi digunakan untuk mengelola daftar Jenis Naskah, Sifat Naskah, Tingkat Urgensi, dan Instruksi Disposisi.
- Menu Berkas digunakan untuk mengelola daftar Berkas Aktif yang didalamnya terdapat proses pemindahan berkas aktif ke inaktif, mengelola daftar berkas Inaktif yang didalamnya terdapat fungsi untuk memusnahkan atau mempermanenkan berkas inaktif, melihat daftar pemindahan, dan riwayat peminjaman berkas. Pada halaman Daftar Berkas Aktif terdapat proses pemindahan berkas aktif dengan ketentuan :
 - Apabila retensi inaktif < 10 tahun maka akan diusulkan kepada pengguna dengan hak akses Unit Kearsipan tidak sebagai Pengelola retensi

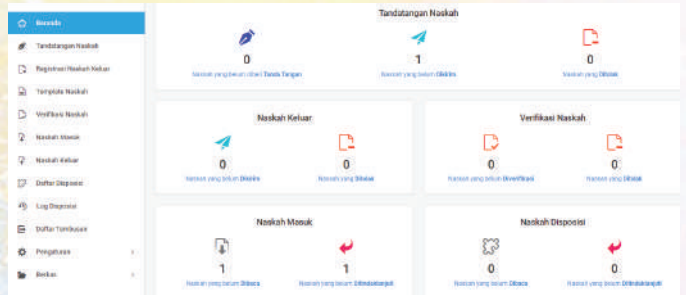
diatas 10 tahun

- b. Apabila retensi inaktif >= 10 tahun maka akan diusulkan kepada pengguna dengan hak akses Unit Kearsipan yang sebagai Pengelola retensi diatas 10 tahun

Daftar berkas aktif dapat ditambahkan dengan memilih nama berkas, klasifikasi, mengisi retensi aktif dan inaktif, mengisi nomor berkas, penyusutan akhir, lokasi berkas fisik, uraian, dan memilih kategori berkas seperti berkas kategori arsip vital, arsip terjaga, atau MKB (Memori Kolektif Bangsa)

- 5. Menu Penyerahan Berkas menampilkan daftar arsip yang dimusnahkan dan arsip yang dipermanenkan.

Pengguna dengan hak akses Tata Usaha/Sekretaris



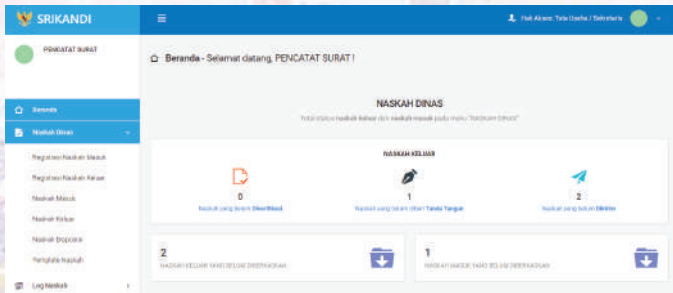
diverikasi, naskah masuk yang belum dibaca, naskah masuk dan naskah disposisi yang belum ditindaklanjuti, dan naskah tembusan yang belum dibaca. Pada halaman ini juga terdapat beberapa menu, antara lain :

1. Menu Tandatangan Naskah yang menampilkan daftar naskah yang harus diberi tandatangan.
2. Menu Registrasi Naskah Keluar
3. Menu Template Naskah
4. Menu Verifikasi Naskah yang menampilkan daftar naskah yang perlu diverifikasi atau diperiksa.
5. Menu Naskah Masuk
6. Menu Naskah Keluar
7. Menu Daftar Disposisi
8. Menu Log Disposisi yang menampilkan daftar disposisi yang pernah dilakukan.
9. Menu Daftar Tembusan yang menampilkan daftar naskah masuk tembusan.
10. Menu Pengaturan digunakan untuk membuat Penomoran Otomatis, mengelola (menambah dan menghapus) Daftar Penandatanganan, Daftar Verifikator, Daftar Tujuan, Daftar Grup Tujuan, Daftar Grup Tujuan Disposisi, dan Daftar Tembusan.
11. Menu Berkas yang berisi Daftar Berkas Aktif dan Inaktif, Peminjaman Arsip dimana pengguna dapat memilih berkas yang ingin dipinjam dan keterangan lama waktu peminjaman dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Arsip yang dapat dipinjam hanya Berkas Inaktif yang belum melebihi masa Akhir Retensi Inaktif yang dapat dilihat pada menu Daftar Berkas Inaktif.
- b. Apabila Status peminjaman Di Setujui maka Daftar Arsip yang dipinjam akan muncul pada menu Daftar Arsip Dipinjam.
- c. Status peminjaman akan berubah menjadi Telah Dikembalikan apabila jangka waktu Lama Pinjam sudah melebihi batas dan tidak dapat melihat isi berkas yang dipinjam.

Penerapan aplikasi SRIKANDI dalam setiap lingkungan Kementerian/Lembaga/Instansi pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan akuntabilitas dalam kearsipan serta menjadi memori kolektif bangsa karena pengelolaan informasi berbasis digital dapat terekam dengan baik dan memudahkan koordinasi antar pemerintah. Keberhasilan penerapan aplikasi SRIKANDI ini tentu terletak pada peran, kolaborasi, dan komitmen yang kuat dari seluruh stakeholder di lingkungan pemerintah yang berkaitan sehingga tertib arsip, tranformasi digital dalam kearsipan, dan penyelenggaraan SPBE dapat terwujud.

Salam Arsip.



Halaman utama Tata Usaha/Sekretaris dalam aplikasi SRIKANDI menampilkan log naskah berupa jumlah naskah keluar yang belum diverifikasi, belum diberi tanda tangan, dan belum dikirim, serta jumlah naskah masuk. Selain itu juga menampilkan jumlah naskah yang keluar dan naskah masuk yang belum diberkaskan. Pengguna ini juga dapat mengelola 5 menu yaitu :

1. Menu Naskah Dinas, digunakan untuk registrasi naskah masuk yang diterima Tata Usaha/ Sekretaris dan naskah keluar yang akan dikirimkan. Selain itu, menu ini juga menampilkan daftar naskah masuk, naskah keluar, naskah disposisi, dan template naskah
2. Menu Log Naskah menampilkan daftar naskah masuk dan naskah keluar.
3. Menu Agenda Naskah menampilkan daftar dan kalender agenda naskah.
4. Menu Pengaturan digunakan untuk membuat Penomoran Otomatis, mengelola (menambah dan menghapus) Daftar Penandatanganan, Daftar Verifikator, Daftar Tujuan, Daftar Grup Tujuan, Daftar Grup Tujuan Disposisi, dan Daftar Tembusan.
5. Menu Berkas untuk mengelola daftar Berkas Aktif yang didalamnya terdapat proses pemindahan berkas aktif ke inaktif, mengelola daftar Pemberkasan Mandiri dan daftar Proses Pemindahan.

Pengguna dengan hak akses User

Halaman utama User dalam aplikasi SRIKANDI menampilkan jumlah naskah yang belum ditanda tangan oleh user, naskah yang belum dikirim oleh user, naskah yang ditolak oleh verifikator, naskah yang belum



KONSEP REKRUTMEN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUP PEMERINTAHAN

DALAM organisasi, tampak suatu fenomena administratif, yaitu semakin besarnya perhatian terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia. Perhatian yang semakin besar tersebut ditunjukkan baik oleh para politisi, para tokoh industri, para pembentuk opini yaitu media massa, para birokrat di lingkungan pemerintahan maupun oleh para ilmuwan yang menekuni berbagai cabang ilmu, terutama ilmu-ilmu sosial. Salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh organisasi di masa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif, maka ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula. Henry Simamora (Manajemen Sumber Daya Manusia, 2003:8) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

Dalam pemerintahan, pentingnya manajemen sumber daya manusia yaitu untuk menciptakan pendayagunaan manajemen aparatur ke arah penampilan yang lebih efektif dan efisien. Bintoro Tjokroamidjojo (Manajemen Pembangunan, 1996:160) menjelaskan pentingnya pendayagunaan manajemen sumber daya manusia dalam pemerintahan yaitu Pendayagunaan manajemen aparatur pemerintah juga diperlukan karena meningkatnya beban tanggungan aparatur pemerintah dalam mengelola pembangunan. Baik dalam volume yang dapat dilihat dari meningkatnya jumlah anggaran belanja negara. Demikian pula jumlah penyertaan dalam program-program pembangunan, program pertanian, perkebunan, keluarga berencana, transmigrasi, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain.

Berarti bahwa kebijaksanaan apapun yang dirumuskan



dan ditetapkan di bidang sumber daya manusia dan langkah-langkah apapun yang diambil dalam manajemen sumber daya manusia itu, kesemuanya harus berkaitan dengan pencapaian berbagai jenis tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai. Jelaslah bahwa benang merah yang selalu tampak dalam pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia ialah bahwa karena manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi.

Konsep Rekrutmen

Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan organisasi tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja dalam organisasi. Lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena ada pekerja yang berhenti dan pindah ke organisasi yang lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat karena dikenakan sanksi disiplin. Alasan lain adalah karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun.

Lowongan bisa pula terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia. Dengan demikian seperti kata Sondang P. Siagian (1997:102) sebagai definisi dapat dikatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Berbagai langkah yang diambil dalam proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para



tenaga spesialis yang berkarya dalam satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Mereka biasanya dikenal dengan istilah pencari tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas rekrutmen para pencari tenaga kerja mendasarkan kegiatannya pada perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya. Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen tidak bisa tidak harus didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang yang ingi bekerja dalam organisasi yang bersangkutan.

Disamping itu proses rekrutmen juga perlu mengaitkan antara identifikasi lowongan dengan informasi tentang analisis pekerjaan. Informasi tersebut mengandung hal-hal penting tentang tugas apa yang akan dilakukan oleh para tenaga kerja baru yang berhasil dicari, ditemukan, diseleksi dan dipekerjakan. Dengan perkataan lain harus di upayakan agar semua sumber tenaga kerja digarap dengan sebaik mungkin. Hal tersebut juga sejalan dengan prinsip-prinsip rekrutmen menurut Rivai (Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik, 2005:161), adalah sebagai berikut :

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.
2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.
3. Biaya yang diperlukan diminimalkan.
4. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
5. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Dengan demikian tujuan utama proses rekrutmen ialah menjamin tersedianya tenaga kerja yang memenuhi persyaratan kuantitatif dan kualitatif untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab fungsional suatu instansi atau organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang

telah ditetapkan untuk dicapai.

Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil



Dalam suatu organisasi keberhasilan suatu target yang telah ditentukan sangat erat hubungannya dengan sistem dan prosedur yang digunakan. Sistem dan prosedur dapat bekerja dengan baik bilamana personal yang menggunakan sistem dan prosedur tersebut menggunakannya dengan baik pula. Sistem juga mempunyai manfaat membuka informasi bagi pihak yang terlibat langsung dalam organisasi dan bagi pihak luar. Secara sederhana sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan dari unsur atau komponen yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu.

Sistem merupakan suatu pendekatan teoritis, yang banyak digunakan dalam menganalisis berbagai masalah. Ada beberapa pengertian sistem seperti yang dikemukakan beberapa penulis buku diantaranya menyebutkan sistem sebagai suatu rangkaian susunan berkesinambungan yang saling terkait, teratur dan menyeluruh (global) atau dapat juga diartikan sebagai suatu rangkaian kenyataan-kenyataan, prinsip-prinsip, peraturan-peraturan, mulai dari perencanaannya, tata cara, jalan pelaksanaan pekerjaannya sampai pada fungsinya.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu organ penting bagi eksistensi suatu negara, keberadaan Pegawai Negeri Sipil selain sebagai bagian dari eksekutif juga terdapat pada organ-organ kenegaraan lainnya seperti lembaga yudikatif maupun lembaga legislatif. Pengertian Pegawai Negeri menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau, disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku, sementara pengertian PNS yang tertuang dalam pasal 1 angka 3 UU No. 5 tahun 2014 menyatakan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan yang disebut sebagai calon pegawai negeri sipil (CPNS) dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 16, yang dimaksud calon pegawai negeri sipil adalah pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dan telah



diberikan nomor identitas pegawai negeri sipil.

Sistem rekrutmen yang ideal adalah sebuah program dimana sejumlah pelamar yang berkualitas ditarik dan menerima posisi jabatan tertentu yang dilakukan dengan cara yang sangat efisien. Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, pelaksanaan manajemen PNS di daerah menjadi wewenang daerah, dengan lebih menekankan pada kualitas pegawai agar tercapai pegawai yang profesional. Oleh sebab itu, di era reformasi birokrasi sekarang ini; proses perekrutan Pegawai Negeri Sipil / Aparatur Sipil Negara harus disesuaikan dengan analisis jabatan, analisis beban kerja, analisis kebutuhan, dan rasio anggaran belanja pegawai setiap daerahnya. Serta dalam menentukan tingkat kelulusan, pemerintah akan mengambil kebijakan dengan memberikan tingkat ambang batas (passing grade) yang tidak sama.

Analisis jabatan adalah terjemahan dari bahasa Inggris job analysis, yaitu suatu metode yang biasa digunakan untuk memperoleh fakta-fakta yang tepat mengenai jabatan-jabatan secara langsung dan intensif. Metode yang dimaksud mengandung pengamatan jabatan dan pelaporan fakta-fakta yang telah diamati dan yang telah diperoleh dengan mengadakan pembicaraan dengan para pegawai, pengawas, dan orang lain yang dinilai mempunyai informasi berharga. Unsur utama dalam setiap program manajemen kepegawaian adalah analisis jabatan. Proses analisis jabatan menghasilkan dua dokumen yang penting, uraian jabatan dan persyaratan jabatan. Uraian jabatan mengikhtisarkan kewajiban-kewajiban, tanggung jawab, kondisi-kondisi kerja, dan kegiatan-kegiatan dari suatu jabatan tertentu. Persyaratan jabatan mengikhtisarkan syarat-syarat pegawai seperti tingkat pendidikan, pengalaman yang ada hubungannya dengan jabatan, pengetahuan, keterampilan-keterampilan, atau kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu jabatan tertentu.

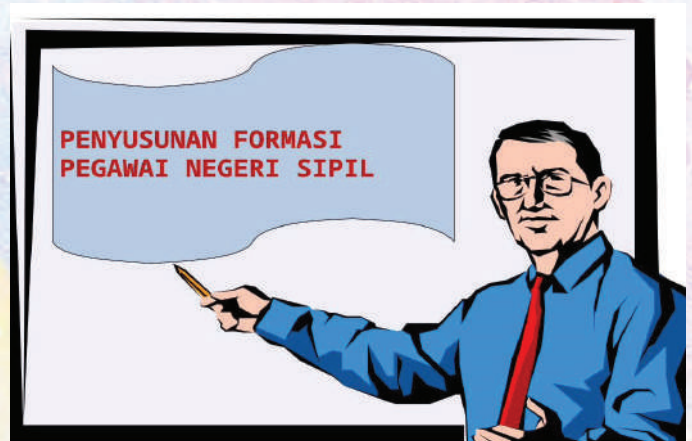
Istilah analisis adalah terjemahan dari kata to analyze yang berarti "menguraikan". Jadi analisis jabatan berarti menguraikan suatu jabatan menjadi beberapa tugas. Analisis jabatan merupakan suatu teknik sumber daya manusia yang penting dan sangat luas, karena analisis jabatan merupakan suatu proses sistematis daripada penentuan keterampilan, kewajiban, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan jabatan-jabatan dalam suatu organisasi. Fakta-fakta jabatan itu dikumpulkan, dianalisis, dan dicatat seperti apa sebenarnya jabatan itu. Menurut Hariandja (2007:48), analisis jabatan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut. Maka dapat disimpulkan, bahwa analisis jabatan adalah suatu

kegiatan yang mempelajari, mengumpulkan, dan mencatat informasi-informasi atau fakta-fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan secara sistematis dan teratur. Analisis jabatan merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui analisis jabatan, akan diketahui berapa posisi/jabatan yang seharusnya ada dalam suatu organisasi dan kemampuan apa yang dibutuhkan oleh pemegang jabatan.



Dalam mengetahui kebutuhan pegawai, analisis jabatan berperan sebagai dasar penyusunan formasi. Melalui analisis jabatan dapat digambarkan secara konkrit jumlah dan kualitas PNS yang diperlukan oleh suatu unit organisasi untuk melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna. Penetapan formasi PNS, baik formasi untuk pemerintah pusat dan daerah sangat ditentukan oleh tersedianya anggaran negara. Oleh karena itu walaupun suatu formasi telah disusun secara rasional berdasarkan hasil analisis jabatan yang ditetapkan menjadi kebutuhan pegawai, akan tetapi menjadi pertimbangan yang sangat mendasar adalah kemampuan anggaran negara.

Formasi berdasarkan PP nomor 97 Tahun 2000 jo PP Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, formasi adalah penentuan jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan untuk mampu melaksanakan tugas pokok yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Penetapan formasi bertujuan agar satuan-satuan organisasi pemerintah mempunyai jumlah dan mutu PNS yang memadai sesuai beban kerja dan tanggung jawab pada masing-masing satuan organisasi. Dalam menentukan dasar pertimbangan penyusunan formasi, yaitu jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan beban kerja, perkiraan kapasitas pegawai, kebijakan pelaksanaan pekerjaan, jenjang dan jumlah jabatan serta kepangkatan. (SGL)



MEMBANGUN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN



Dalam suatu organisasi keberhasilan suatu target yang telah ditentukan sangat erat hubungan dengan sistem dan prosedur yang digunakan. Sistem dan prosedur dapat bekerja dengan baik bilamana personal yang menggunakan sistem dan prosedur tersebut menggunakannya dengan baik pula. Sistem juga mempunyai manfaat membuka informasi bagi pihak yang terlibat langsung dalam organisasi dan bagi pihak luar. Secara sederhana sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan dari unsur atau komponen yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu. Pada masa sekarang peranan informasi bagi organisasi bukan lagi sekedar sebagai alat untuk mengembangkan efektivitas maupun efisiensi, melainkan juga sebagai alat untuk menilai dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pengembangan sistem informasi manajemen yang baik adalah merupakan kebutuhan yang tak dapat ditawar bagi kelangsungan hidup organisasi.



Tujuan dibentuknya sistem informasi manajemen (SIM) adalah supaya suatu organisasi memiliki suatu sistem yang dapat diandalkan dalam mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat dalam pembuatan keputusan manajemen, baik yang rutin maupun keputusan strategis. Di dalam suatu organisasi, SIM dipergunakan pada ketiga tingkatan manajemen yaitu:

Manfaat dan Fungsi Mengembangkan Sistem Manajemen Kepegawaian



1. Manajemen tingkat bawah, SIM dipergunakan untuk keperluan pengendalian operasional (operational control).
2. Manajemen tingkat menengah, penerapan SIM dipergunakan untuk keperluan pengendalian manajemen (management control).
3. Manajemen tingkat puncak, yang tugas utamanya adalah untuk membuat perencanaan strategis atau strategic planning bagi organisasi.
4. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan fungsi dan tugas suatu organisasi.

Fungsi esensial manajemen sumber daya manusia adalah memastikan agar organisasi dapat mencapai tujuan-tujuan strategisnya dengan memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara kuantitas maupun kualitas, kompeten dan menghasilkan kinerja yang efektif hingga superior pada jabatan dan peranan masing-masing serta berkontribusi optimal dalam memajukan organisasi. Pengelolaan aspek manajemen sumber daya manusia dalam lingkup pemerintahan dapat dikelola dan dilaksanakan dengan optimal sehingga proses pengelolaan yang dilakukan secara konvensional sudah tidak efektif dan efisien. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pemerintah telah menetapkan kebijakan sistem e-government mencakup pengembangan sistem informasi manajemen di bidang kepegawaian yang dikenal dengan istilah SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian), di mana penggunaannya diharapkan dapat menjadikan proses pelaksanaan PNS berlangsung secara lebih optimal, efisien dan efektif. Ruang lingkup Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah sistem yang mampu berkembang secara luas dan kompleks serta mampu memberikan informasi kepegawaian yang diperlukan oleh pimpinan atau pengambil keputusan, dalam kaitannya untuk peningkatan kualitas pegawai melalui sistem pembinaan.



Pengelolaan kepegawaian yang bersifat manajerial maupun teknis administratif selalu berhubungan dengan data, dalam bentuk yang tercetak maupun dalam bentuk data elektronik. Kegiatan administrasi kepegawaian akan berpengaruh pada keadaan data perorangan pegawai maupun keseluruhan. Seringkali perubahan-perubahan yang terjadi tidak diketahui oleh para pelaksana administrasi yang lain. Keberadaan persangkat komputer tidak banyak membantu karena data disimpan dan dikelola oleh masing-masing pelaksana dan tidak ada kesatuan platform dalam penyimpanannya. Akibatnya dalam hal data pokok sekalipun, bisa perlu waktu lama untuk

menemukannya atau bahkan terjadi kesalahan. Oleh karena itu, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sangat perlu keberadaannya untuk mewujudkan pengelolaan data kepegawaian yang tersistematis dan terprogram dengan baik. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian merupakan suatu sistem pengolahan data kepegawaian yang dijalankan yang dilakukan dengan dua cara yaitu secara manual dan secara elektronik. Sedangkan secara manual dapat dikatakan bahwa pengolahan data pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dijalankan bukan sekedar menyangkut perangkat keras teknologi pendukungnya, tetapi juga menyangkut tindakan yang dilakukan, prosedur yang dijalankan, dan tugas-tugas yang telah disusun sehingga dapat memberikan solusi untuk menjawab perubahan-perubahan yang terjadi, demi menyediakan informasi yang akurat di bidang kepegawaian.



Dengan adanya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), dapat dilakukan penghimpunan data kepegawaian tiap Pegawai Negeri Sipil (PNS), merekam tiap perubahan yang terjadi, serta menyimpannya dalam satu himpunan data (database). Dari database tersebut bisa dijadikan sumber data dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian maupun output yang dapat dijadikan informasi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan atau pembuatan kebijakan di bidang kepegawaian. Simpeg (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) yang dibentuk dan disusun sesuai dengan amanat Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil negara dimana diwajibkan adanya sistem informasi pengelolaan data kepegawaian. Dalam implementasinya Simpeg disusun berdasarkan pedoman dan ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen

Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah. Ketentuan-ketentuan dalam Kepmendagri tersebut, terutama dipergunakan dalam pembakuan materi data kepegawaian, sehingga pengolahan data dengan sistem komputer dapat memenuhi kepentingan konsumsi yang lebih luas dan memenuhi standar pembentukan bank data kepegawaian yang lengkap. Simpeg di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Tengah telah dirintis pengembangannya sejak tahun 2002.

Adapun tujuan dari perlunya pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian di BKD Prov. Sulteng yaitu :

- Menyajikan informasi data kepegawaian, sehingga dapat diperoleh gambaran/keadaan umum kepegawaian khususnya Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.
- Menyajikan informasi data kepegawaian, sebagai bahan guna memenuhi kebutuhan unsur pimpinan dalam rangka perencanaan, pembinaan pegawai serta kebutuhan lainnya.
- Mempercepat dan mempermudah proses integrasi, pertukaran, pengumpulan dan penyebaran informasi kepegawaian antara OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.
- Terwujudnya tenaga pengelola data kepegawaian di setiap OPD yang kompeten dalam pengelolaan layanan kepegawaian.
- Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.

TUJUAN SIMPEG

- Untuk mendukung Sistem Manajemen yang rasional dan pengembangan SDM.
- Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.
- Menyediakan Informasi yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian
- Membantu Kelancaran pekerjaan di bidang kepegawaian, terutama dalam pembuatan laporan

Pada tingkatan yang lebih tinggi, yaitu pada pemerintah pusat, Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada medio 2020 yang lalu telah meluncurkan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat SIASN. Sistem ini mengintegrasikan data ASN secara nasional meliputi seluruh Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Pemerintah Daerah. Sistem ini diluncurkan resmi dalam perhelatan Rakornas

Kepegawaian 2020 secara virtual, yang diadakan akhir tahun 2020. Sistem SIASN tersebut digadeng sebagai sebuah jawaban dari implementasi Satu Data ASN.



Peluncuran SIASN pada saat itu dirangkaikan dengan perhelatan Rakornas Kepegawaian 2020 secara virtual, dipimpin secara langsung oleh Kepala BKN, Bima Haria Wibisana bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi yang pada saat itu dijabat oleh mendiang almarhum bapak Tjahjo Kumolo. Dikemukakan pada saat itu bahwa program SIASN bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan data ASN. Melalui SIASN, setiap ASN dapat memantau progres layanan kepegawaiannya dengan menerima notifikasi via MySAPK atau email. SIASN juga sudah menerapkan digital signature sehingga proses layanan pengusulan kepegawaian tidak memakan waktu yang lama dan berbasis paperless. Dengan penerapan digital signature dan berbasis paperless selain dapat mengefisiensi waktu pelayanan kepegawaian, juga dapat mengefisiensi biaya atau penggunaan anggaran dalam tata kelola manajemen kepegawaian.

Dengan menilik dari manfaat sistem informasi manajemen kepegawaian, yang apabila dikelola dengan baik sehingga mampu menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan pengembangan kualitas ASN dari hulu ke hilir, dari pengadaan kebutuhan pegawai hingga pengembangan karirnya, maka tidaklah berlebihan apabila dikatakan pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian adalah hal yang wajib diutamakan dan dilaksanakan sebaik-baiknya. (SGL)



MENGENAL KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA (KASN)

BANYAKNYA masalah dan tantangan yang urung terselesaikan dalam agenda reformasi birokrasi, membuat pemerintah dan DPR RI sepakat membentuk Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Pembentukan KASN termaktub dalam Undang-Undang Nomor 5 tentang ASN yang disetujui pada rapat paripurna DPR RI, 19 Desember 2013. Dilansir dari WEBSITE RESMI KASN (kasn.go.id) dicertiakan panjang lebar mengenai sejarah dan profil KASN, Sebelum disahkan UU ASN, pembentukan KASN tercatat melalui perjalanan yang cukup panjang. RUU-nya sendiri merupakan inisiatif DPR—dalam hal ini Komisi II DPR RI— yang disampaikan kepada pemerintah sejak Juli 2011. Kemudian, pada Agustus 2011 Presiden saat itu menunjuk Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, serta Menteri dalam Negeri untuk mewakili pembahasan RUU ASN. Barulah setelah disepakati dalam legislasi, UU ASN Nomor 5 disahkan pada 15 Januari 2014 oleh Presiden pada saat itu. Dalam Undang-Undang ASN dijelaskan, KASN menjadi lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.

Hal tersebut dimaksudkan untuk menciptakan pegawai ASN—meliputi PNS, Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPP), dan anggota TNI/Polri yang ditugaskan dalam jabatan ASN—yang profesional, berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. KASN beranggotakan tujuh orang komisioner, dua di



antaranya menjabat sebagai ketua dan wakil ketua. Masa kepengurusan komisioner KASN berlangsung selama lima tahun. Adapun ketua KASN pertama kali—masa kepengurusan 2014–2019—adalah Sofian Effendi dengan wakil ketua Irham Dilmy. Sementara lima anggota komisioner lain, yakni I Made Suwandi, Nuraida Mokhsen, Prijono Tjiptoherijanto, Tasdik Kinanto, dan Waluyo. Sesuai dengan amanat UU ASN, KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN di instansi pemerintah. Pengawasan tersebut dimaksudkan supaya dapat membentuk ASN yang profesional dan berintegritas. Sementara itu, penerapan sistem merit berarti mengubah manajemen ASN menjadi

berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Sistem merit akan menilai individu secara adil dan wajar, tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan. KASN juga memiliki tugas yang penting, yaitu menjaga netralitas pegawai ASN, mengawasi atas pembinaan profesi ASN, dan melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan manajemen ASN kepada presiden. Dengan adanya tugas itu, maka diharapkan pegawai ASN dapat berkonsentrasi terhadap tugas dan fungsi mereka dalam melayani masyarakat. Selain tugas-tugas tersebut, KASN berwenang untuk mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Pengawasan dimulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi. Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, KASN dibantu oleh Sekretariat. Sekretariat KASN dibentuk sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 118 Tahun 2014 tentang Sekretariat, Sistem dan Manajemen SDM, serta Tanggung Jawab dan Pengelolaan Keuangan KASN. Dalam Perpres tersebut disebutkan, Sekretariat KASN yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua KASN, yang dipimpin oleh Kepala Sekretariat.

Sekretariat KASN menjalankan lima fungsi, yakni:

1. Penyiapan bahan penyusunan program dan rencana kerja serta laporan kegiatan KASN;
2. Pemberian dukungan administratif kepada KASN;
3. Pemberian dukungan teknis operasional kepada KASN;
4. Pelaksanaan pembinaan organisasi, administrasi kepegawaian, keuangan, sarana, dan prasarana Sekretariat KASN; dan
5. Pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data serta penyusunan laporan kegiatan Sekretariat KASN.

KASN mempunyai misi yaitu Mendukung visi Presiden melalui terwujudnya ASN kelas dunia. Sementara misi KASN yaitu Mengawasi pelaksanaan nilai dasar, kode etik, kode perilaku, dan netralitas serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan yang kedua manajemen ASN Melaksanakan tata kelola KASN yang mandiri, profesional, dan akuntabel.

Anggota KASN saat ini adalah anggota terpilih pada seleksi terbuka KASN pada medio 2019 yang lalu yang bertugas dalam periode 5 tahunan yaitu 2019-2024. Tercatat pada saat itu seleksi terbuka yang diselenggarakan mulai dari April s.d. September 2019. Dari 14 besar nama calon Anggota KASN yang disampaikan tim pansel, akhirnya Presiden Joko Widodo memilih 7 nama sebagai Anggota KASN terpilih periode 2019-2024. Adapun ketujuh anggota

KASN periode 2019-2024 tersebut yakni;

1) **Prof. Dr. Agus Pramusinto** (Ketua KASN),



2) **Tasdik Kinanto, SH., M.Hum** (Wakil Ketua KASN),



3) **Sri Hadiati Wara Kustriani, MBA** (Komisioner Pokja Pengawasan Bidang Penerapan Sistem Merit Wilayah I),



4) **Prof. Dr. Drs Agustinus Fatem, MT** (Komisioner Pokja Pengawasan Bidang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Wilayah II),



5) **Dr. Rudiarto Suwarwono, MM** (Komisioner Pokja Pengawasan Bidang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Wilayah I),



6) **Dr. Arie Budhiman, M.Si** (Komisioner Pokja Pengawasan Bidang Penerapan Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN dan Netralitas ASN), dan



7) **Dr. Mustari Irawan, MPA** (Komisioner Pokja Pengawasan Bidang Penerapan Sistem Merit Wilayah II).



KASN mempunyai wewenang sebagaimana tercantum dalam Pasal 32 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu :

1. Mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan.
2. Mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.
3. Meminta informasi dari pegawai ASN dan masyarakat mengenai laporan pelanggaran norma dasar, kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.
4. Memeriksa dokumen terkait pelanggaran norma dasar, kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN, dan
5. Meminta klarifikasi dan/atau dokumen yang diperlukan dari instansi Pemerintah untuk pemeriksaan laporan atas pelanggaran norma dasar, kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.

KASN mempunyai tugas yaitu Menjaga netralitas Pegawai ASN, Melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN, Melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN kepada Presiden. Sementara fungsi yaitu mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada instansi pemerintah. **(SGL)**





PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 94 TAHUN 2021
TENTANG
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

PELAKSANAAN PP NOMOR 94 TAHUN 2021 MELALUI PERKA BKN NOMOR 6 TAHUN 2022 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Selama ini ketentuan mengenai Disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ketentuan mengenai Disiplin PNS tersebut perlu disesuaikan. Untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier. PNS yang diangkat sebagai pejabat Kepala Desa juga wajib menaati ketentuan peraturan Disiplin PNS antara lain setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar

Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggara pemerintahan wajib menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance) serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel.



Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah

terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan Hukuman Disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu Pelanggaran Disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan Hukuman Disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis Hukuman Disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain hal tersebut di atas, bagi PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui Upaya Administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan Hukuman Disiplin.

Lebih lanjut terkait dengan disiplin PNS secara umum dalam Pasal 4 PP 94 Tahun 2021 dinyatakan bahwa PNS berkewajiban :



- menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;
- menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan atau golongan;
- melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
- melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;

- memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi; dan
- menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 44 PP 94 Tahun 2021 diterangkan bahwa Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah tersebut diatur lebih lanjut dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara. Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 44 PP Nomor 94/2021 tentang Disiplin PNS, BKN telah menetapkan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan PP 94/2021 tentang Disiplin PNS. Peraturan BKN ini bertujuan untuk memberikan pedoman bagi Instansi Pemerintah, pejabat, dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan ketentuan PP 94/2021 tentang Disiplin PNS.



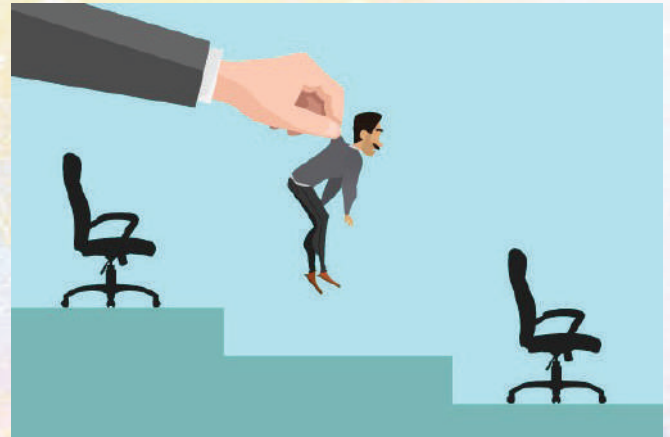
Dalam Pasal 2 Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 dijelaskan bahwa Peraturan Badan ini bertujuan untuk memberikan pedoman bagi Instansi Pemerintah, pejabat, dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan Disiplin PNS. Adapun ruang lingkup dari Perka tersebut dijabarkan dalam Pasal 3 yaitu meliputi :

- kewajiban dan larangan;
- Hukuman Disiplin;
- Pejabat yang Berwenang Menghukum;
- tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan Hukuman Disiplin;
- berlakunya keputusan Hukuman Disiplin, hapusnya kewajiban menjalani Hukuman Disiplin, dan hak-hak kepegawaian; dan
- pendokumentasian Hukuman Disiplin.

Salah satu urgensi dalam Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 yaitu menjelaskan larangan bagi PNS dalam perilaku maupun saat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yaitu :

- menyalahgunakan wewenang;
- menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;

- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
- d. bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;
- e. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
- f. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- g. melakukan pungutan di luar ketentuan;
- h. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
- j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
- l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- m. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
- n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden, calon kepala daerah/wakil kepala daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - 1. ikut kampanye;
 - 2. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - 3. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
 - 4. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
 - 5. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
 - 6. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan Unit Kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau
 - 7. memberikan surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk.



1. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah dimaknai sebagai penurunan jenjang jabatan setingkat lebih rendah;
2. Dalam hal Jabatan Fungsional memiliki jenjang keahlian dan keterampilan, maka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Pertama dimaknai sebagai penurunan jabatan menjadi Jabatan Fungsional Keterampilan Penyelia.
3. Dalam hal suatu Jabatan Fungsional hanya memiliki Kategori Keahlian, maka PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Pertama yang dijatuhi hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dimaknai sebagai penurunan ke dalam Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula.
4. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Kategori Keterampilan dengan jenjang terendah yang dijatuhi hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dimaknai sebagai penurunan ke dalam Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula.
5. PNS yang menduduki jabatan Fungsional Ahli Utama dan Jabatan Fungsional Ahli Madya yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, maka batas usia pensiunnya mengikuti jabatan terakhir setelah yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin.

Ketentuan bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah berlaku untuk selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan diatur sebagai berikut:

1. berlaku selama 12 bulan.
2. mempertimbangkan formasi jabatan dan kompetensi yang bersangkutan sesuai dengan

Badan Kepegawaian Negara dalam website resminya (bkn.go.id) menjelaskan panjang lebar muatan hukuman disiplin yang termuat dalam Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 yaitu bahwa Bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional yang melakukan pelanggaran disiplin berat dan dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, berlaku ketentuan sebagai berikut:

persyaratan jabatan yang ditentukan.

3. wajib ditindaklanjuti oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dengan menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan.
4. diberikan tunjangan jabatan sesuai dengan jabatan baru yang didudukinya
5. tidak serta merta kembali kepada jabatan yang semula diduduki.
6. mekanisme untuk duduk kembali ke jabatan yang semula, setingkat, atau jabatan lain dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. apabila telah selesai menjalani hukuman disiplin, kemudian diangkat kembali dalam jabatan semula, setingkat, atau jabatan lain, wajib dilantik dan diambil sumpah/janjinya.
8. hukuman disiplin yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana merupakan penurunan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari kelas jabatan yang didudukinya.
9. hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 bulan bagi PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana merupakan penurunan kelas jabatan ke dalam kelas jabatan terendah yang terdapat pada Instansi tempat yang bersangkutan bekerja.

Selain itu dalam penjatuhan hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan atau pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan diatur sebagai berikut:

1. Dalam hal PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional dijatuhi hukuman disiplin diatas, maka jabatannya dapat diisi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diatas, dapat dipertimbangkan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, atau Jabatan Fungsional paling cepat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani Hukuman Disiplin yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Dalam hal PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan menjadi Pejabat Administrator dan berusia lebih dari 58 (lima puluh delapan) tahun, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dalam Jabatan Administrator.
4. Penurunan jabatan dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama menjadi Jabatan Administrator dilakukan tanpa melalui pengangkatan dalam jabatan serta

pelantikan dan pengambilan sumpah/janji.

5. Dalam hal PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan dan berusia lebih dari 58 (lima puluh delapan) tahun, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dalam Jabatan Pelaksana.
6. Dalam hal seorang PNS diusulkan untuk dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan atau pembebasan dari jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, harus memperhatikan ketersediaan jabatan dan kesesuaian kompetensinya.

Adapun dalam konteks penjatuhan hukuman disiplin, salah satu yang terberat adalah penghentian pembayaran gaji PNS. Hal tersebut termuat dalam Pasal 12 Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 yang menyatakan bahwa "PNS yang tidak Masuk Kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja, dihentikan pembayaran gajinya sejak bulan berikutnya." Dinyatakan pula dalam poin berikutnya bahwa Penghentian pembayaran gaji bagi PNS yang tidak Masuk Kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak perlu menunggu keputusan Hukuman Disiplin.

PNS Tidak Masuk Kerja Kena Sanksi Bahkan Bisa Diberhentikan



Demikian Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tidak lain sebagaimana dalam Pasal 2 adalah bertujuan untuk memberikan pedoman bagi Instansi Pemerintah, pejabat, dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan Disiplin PNS. (SGL)

GAMBARAN TEORITIS TENTANG DATA KEPEGAWAIAN



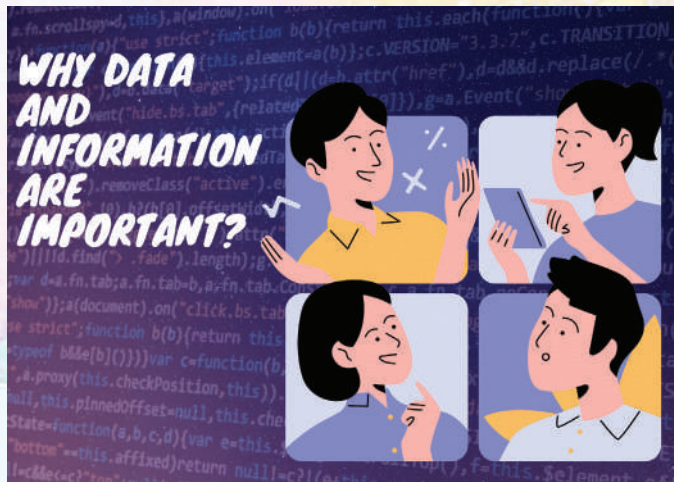
BERBICARA tentang data, secara umum data mempunyai peranan penting untuk membantu ingatan seseorang terhadap peristiwa atau kejadian yang telah lalu serta menjadi alat guna menyebarkan berita dan pengetahuan. Dengan peranan seperti itulah data dapat membuka jalan bagi penelitian mengenai masa lalu yang berguna bagi pengembangan dan kemajuan masa sekarang. Tidak dipungkiri lagi bahwa salah satu hal utama dalam keberhasilan jalannya kegiatan dalam organisasi adalah kelengkapan data yang disiapkan. Jadi, data merupakan salah satu faktor penting dalam kelanjutan kegiatan ataupun dalam pengambilan keputusan. Abdul Kadir (Pengenalan Sistem Informasi Manajemen, 2003 : 29) mendefinisikan data sebagai sebuah deskripsi tentang benda, kejadian, aktivitas, dan transaksi, yang tidak mempunyai makna atau tidak berpengaruh secara langsung kepada pemakai.

Data sangat berkaitan dengan informasi, berbicara mengenai data dalam kerangka teoritis maka terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli, seperti yang diungkapkan oleh H. A. S. Moenir (Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, 2008 : 51) yaitu bahwa : "informasi adalah data yang telah diolah/dianalisa sehingga mempunyai makna tertentu". Demikian juga Menurut Wing Wahyu Winarno (Sistem Informasi Manajemen, 2006: 1), yang menyatakan bahwa informasi adalah data yang sudah diolah sehingga berguna untuk pembuatan keputusan.

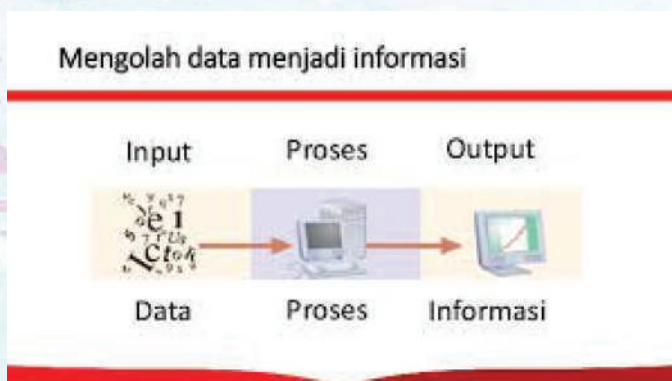


Kaitan antara data dan informasi juga diungkapkan oleh Sondang P. Siagian (Sistem Informasi Manajemen, 2005: 76) dalam pernyataannya sebagai berikut: "yang diolah adalah data yang dapat dikatakan merupakan bahan 'mentah'. Sebagai bahan 'mentah' data merupakan input yang setelah diolah berubah menjadi output yang disebut informasi". Agar supaya data yang diperoleh mempunyai makna sesuai dengan tujuan mencari data, maka data diolah untuk dialihkan menjadi informasi. Menurut George R. Terry dalam H. A. S.

Moenir (Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, 2008 : 52) proses pengalihan data menjadi informasi melalui 10 langkah yaitu:



1. Mendapatkan data yang benar dan akurat;
2. Mengumpulkan data yang ada kaitannya;
3. Mempelajari data yang ada;
4. Memasukkan data (data input);
5. Mempelajari keluaran data (data output);
6. Memilah-milah keluaran data;
7. Pengalihan hasil pengolahan data ke dalam bentuk tertentu (format informasi);
8. Penghitungan data secara matematis dan pemberian kode/nomor;
9. Meneliti kembali kelengkapan keakurasi data;
10. Data disimpan kembali untuk keperluan yang akan datang.



Untuk mendapatkan data yang benar dan akurat tentunya sangat berkaitan dengan tahap pengumpulan data, apabila data yang dikumpulkan tidak lengkap atau kurang benar maka data menjadi tidak akurat sehingga akan mempengaruhi segala macam proses yang berkaitan dengan data tersebut, contohnya pada pengambilan keputusan yang tidak dapat dilakukan apabila tidak tersedia data yang akurat. Terjadinya ketidakakurasi data dapat disebabkan adanya masalah dalam proses pengumpulan data, seperti yang dijelaskan oleh

Davis dalam Abdul Kadir (Pengenalan Sistem Informasi Manajemen, 2003 : 41) tentang masalah dalam pengumpulan data yaitu :

1. Metode pengukuran dan pengumpulan data yang salah salah.
2. Tidak mengikuti prosedur yang benar.
3. Data hilang.
4. Kesalahan mencatat, atau mengoreksi data.
5. Kesalahan dalam prosedur.
6. Kesalahan yang disengaja.

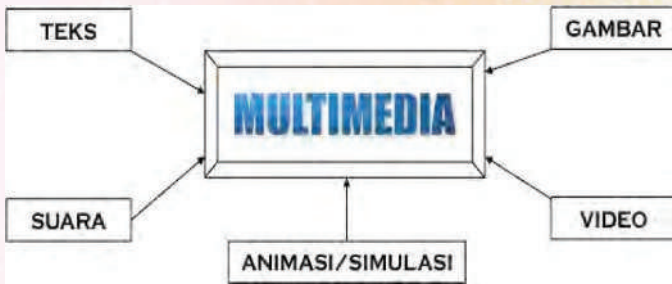


Jadi tahap pengumpulan data merupakan tahap awal yang amat penting, apabila terjadi masalah pada tahap ini maka konsekuensinya adalah ketidaklengkapan atau ketidakakurasi data yang kemudian akan mempengaruhi proses-proses berikutnya.

Data dapat berupa dalam beberapa bentuk yaitu teks, citra, audio, dan video. Dalam hal ini Abdul Kadir (Pengenalan Sistem Informasi Manajemen, 2003 : 30) menjelaskan bentuk-bentuk data yaitu:

1. Teks, adalah sederetan huruf, angka, dan simbol-simbol khusus (misalnya + dan \$) yang kombinasinya tidak tergantung pada masing-masing item secara individual. Contoh teks adalah artikel Koran.
2. Citra (image) adalah data dalam bentuk gambar. Citra dapat berupa grafik, foto, hasil rontgen, dan tanda tangan, ataupun gambar yang lain.
3. Audio, adalah data dalam bentuk suara, instrument musik, suara orang atau suara binatang, gemericik air, detak jantung merupakan beberapa contoh data audio.
4. Video, menyatakan data dalam bentuk sejumlah gambar yang bergerak dan bisa saja dilengkapi dengan suara. Video dapat digunakan untuk mengabadikan suatu kejadian atau aktivitas.

Jadi data tersimpan dalam beberapa bentuk, yang



menyimpan berbagai macam informasi yang digunakan demi tersedianya informasi yang akurat untuk jalannya kegiatan organisasi.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan manajemen kepegawaian nasional dan peningkatan pelayanan kepegawaian terhadap Pegawai Negeri Sipil dibutuhkan database Pegawai Negeri Sipil yang akurat dan terkini. Database Pegawai Negeri Sipil yang akurat sebagai mana dimaksud adalah database Pegawai Negeri Sipil yang senantiasa dilakukan proses peremajaan data baik manual maupun berbasis teknologi. Dalam konteks data berbasis teknologi maka definisinya adalah adanya penggunaan satu sistem aplikasi pelayanan kepegawaian yang terpadu dan terintegrasi dengan database Pegawai Negeri Sipil. Pengembangan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian yang terintegrasi dibangun dan dikembangkan tidak lain dan tidak bukan untuk selanjutnya dapat digunakan oleh seluruh instansi pemerintah. Untuk mendukung pelaksanaan manajemen kepegawaian nasional diperlukan sistem informasi manajemen

kepegawaian nasional yang terintegrasi dengan menerapkan satu database Pegawai Negeri Sipil dengan standarisasi data baik dalam format maupun penggunaan klasifikasi baku data tabel referensi. Dengan tersedianya satu sistem manajemen informasi kepegawaian, akan meningkatkan efisiensi, efektifitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian nasional. Penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian nasional yang terintegrasi dan terhubung secara on-line dengan menggunakan satu database Pegawai Negeri Sipil, maka akan tercipta satu database Pegawai Negeri Sipil yang akurat dan terkini untuk digunakan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian serta meningkatkan pelayanan Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian serta dapat menyajikan data informasi kepegawaian.

Memanglah tidak mudah apabila berbicara mengenai data kepegawaian dalam konteks data yang telah tersistem dalam satu aplikasi berbasis teknologi. Membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit dalam pengembangan sistem informasi yang mumpuni yang dapat menghasilkan data yang akurat dan terintegrasi. Namun bagaimanapun itu dalam konteks data kepegawaian memang haruslah diupayakan tersedianya data PNS yang akurat yang dapat menggambarkan keadaan seorang PNS yang termuktahir, baik kepangkatan, pendidikan, kinerja dan lain sebagainya. (SGL)





TINGKATAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN RINGAN, SEDANG DAN BERAT BAGI PNS

DALAM Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 8 ayat (1) disebutkan bahwa tingkatan hukuman disiplin PNS terbagi atas 3 yaitu Hukuman Disiplin Ringan, Hukuman Disiplin Sedang dan Hukuman Disiplin Berat. Adapun jenis hukuman disiplin sebagaimana termaktub dalam Pasal 8 tersebut dijabarkan dalam ayat selanjutnya (ayat 2 s/d 4) yaitu sebagai berikut :

- (2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi: a. teguran lisan; b. teguran tertulis; dan c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi: a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan; b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi: a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan; b. pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.



Adapun lebih jauh pada Pasal 9 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 dijabarkan penjelasan mengenai hukuman disiplin ringan yaitu :

- (1). Hukuman Disiplin ringan dijatuhkan kepada PNS yang:
 - melanggar kewajiban yang memiliki Dampak Negatif pada Unit Kerja yang berupa:
 1. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
 2. menaati ketentuan peraturan perundangundangan;
 3. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
 4. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan

kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;

5. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan; dan
6. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia
- tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki Dampak Negatif pada Unit Kerja:
 1. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
 2. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya; dan
 3. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi.
- tidak memenuhi ketentuan Masuk Kerja dan menaati jam kerja, yang berdampak pada Unit Kerja, dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran lisan;
 2. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran tertulis; dan
 3. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman Disiplin ringan dijatuhkan kepada PNS yang melanggar larangan yang memiliki Dampak Negatif pada Unit Kerja yang berupa:

1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
2. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan; dan
4. menghalangi berjalannya tugas kedinasan

Lebih jauh pada Pasal 10 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 dijabarkan penjelasan mengenai hukuman disiplin sedang yaitu :

- (1) Hukuman Disiplin sedang dijatuhkan kepada PNS yang:
 1. melanggar kewajiban menjaga persatuan dan kesatuan bangsa yang memiliki Dampak Negatif pada Unit Kerja dan/atau instansi PNS yang bersangkutan.
 2. melanggar kewajiban yang memiliki Dampak Negatif pada instansi PNS yang bersangkutan yang berupa:
 1. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan

- oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
2. menaati ketentuan peraturan perundangundangan;
3. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
4. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
5. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan; dan
6. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
3. tidak memenuhi ketentuan:
 1. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS tanpa alasan yang sah;
 2. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan tanpa alasan yang sah; dan
 3. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang bagi pejabat administrator dan pejabat fungsional.
4. tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki Dampak Negatif pada instansi yang bersangkutan:
 1. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
 2. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
 3. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya; dan
 4. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi, sesuai contoh kasus sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 3 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.
5. tidak memenuhi ketentuan Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 2. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan

kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan

3. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

Hukuman Disiplin sedang dijatuhkan kepada PNS yang melanggar ketentuan larangan:

1. yang memiliki Dampak Negatif pada instansi yang bersangkutan yang berupa:
 1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
 2. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
 3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
 4. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
 5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
2. melakukan pungutan di luar ketentuan yang memiliki Dampak Negatif pada Unit Kerja dan/atau instansi yang bersangkutan; dan
3. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon kepala daerah/wakil kepala daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS.



Selanjutnya untuk hukuman disiplin tingkat berat termaktub pada Pasal 11 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 dijabarkan sebagai berikut:

- (1) Hukuman Disiplin berat dijatuhkan kepada PNS yang:
 1. melanggar kewajiban setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, yang memiliki Dampak Negatif pada Unit Kerja, instansi, dan/atau Negara.
 2. melanggar kewajiban yang memiliki Dampak

Negatif pada negara yang berupa:

1. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
 2. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
 3. menaati ketentuan peraturan perundangundangan;
 4. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
 5. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
 6. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan termasuk menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS; dan
 7. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
3. tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki Dampak Negatif pada negara dan/atau pemerintah yang berupa:
 1. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan; dan
 2. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan Negara
 4. tidak memenuhi ketentuan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya.
 5. tidak memenuhi ketentuan Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 2. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;
 3. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas

permintaan sendiri sebagai PNS; dan 4. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

6. tidak memenuhi ketentuan menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hukuman Disiplin berat dijatuhkan kepada PNS yang melanggar larangan yang berupa:

1. menyalahgunakan wewenang;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
3. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK; d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
4. yang memiliki Dampak Negatif pada negara dan/atau pemerintah yang berupa: 1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah; dan 2. melakukan pungutan di luar ketentuan.
5. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
6. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;

dan

7. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 1. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
 2. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
 3. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
 4. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan Unit Kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau
 5. memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

Demikian penjabaran secara umum penjatuhan hukuman disiplin baik tingkat ringan, sedang, maupun berat bagi seorang PNS yang melakukan tindakan yang melanggar peraturan yang berlaku. Harapannya bahwa setiap PNS sebagai abdi Negara dapat menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan. (SGL)



Arah Baru Karir ASN Pasca Peralihan Jabatan Dari Struktural Ke Fungsional

MOHAMMAD RAHMAT, S.IP.

Assessor SDM Aparatur Ahli Pertama UPT. Penilaian Kompetensi
Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah



PENDAHULUAN

Sejak 3 tahun lalu, tepatnya tanggal 20 Oktober 2019, Pidato Presiden Republik Indonesia di depan Sidang MPR menyatakan bahwa salah satu fokus pemerintah yaitu melakukan reformasi birokrasi pemerintahan. Yakni dengan melakukan penyederhanaan birokrasi secara besar – besar dilingkungan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Secara spesifik, penyederhanaan birokrasi disebutkannya dengan melakukan pemangkasan jabatan struktural yang ada saat ini, dari level eselon I, eselon II, eselon III, dan eselon IV menjadi hanya dua atau tiga level jabatan struktural saja yaitu eselon I, eselon II dan eselon III.

Adapun alasan utama dilakukannya penyederhanaan tersebut yaitu untuk mempersingkat proses pengambilan keputusan dalam beragam urusan pemerintahan pembangunan dan pelayanan masyarakat. Termasuk juga dalam konteks mempercepat proses perizinan dan pelayanan kepada masyarakat diberbagai bidang serta tak kalah penting untuk menghadapi tantangan global yang ada pada saat ini. Tantangan tersebut dapat dilihat dari adanya perubahan metode kerja secara cepat melalui transformasi digital. Tantangan yang menuntut ASN memiliki keahlian dan kompetensi agar dapat bekerja dengan cepat, adaptif, serta inovatif.

Lebih lanjut Kementerian PAN – RB sebagai instansi yang berwenang dalam menerjemahkan dan melaksanakan arahan pidato Presiden tersebut telah

mengeluarkan kebijakan untuk mendukung proses penyederhanaan birokrasi tersebut. Antara lain dengan mengeluarkan Surat Edaran MenPAN RB Nomor 382 s.d 393 Tahun 2019 tanggal 13 November 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi dan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional. Bahkan sebagai dasar hukum penyederhanaan birokrasi ini juga sampai dengan melakukan perubahan peraturan pemerintah tentang manajemen PNS, berupa terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Dalam proses penyetaraan jabatan ini, Kementerian PAN – RB juga melibatkan dan mendelegasikan kewenangannya kepada Kementerian Dalam Negeri. Khususnya untuk proses penyetaraan jabatan dikalangan Pemerintah Daerah. Sedang untuk kementerian dan lembaga non kementerian lainnya tetap diproses oleh Kementerian PAN – RB. Olehnya, Kementerian Dalam Negerilah yang melayangkan surat Kepada Gubernur, Walikota dan Bupati di seluruh Indonesia perihal Akselerasi Proses Penyetaraan Jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah.

Melalui surat Kemendagri tersebut tergambar tahapan akselerasi proses penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional bagi pemerintah daerah, yaitu :

1. Penyampaian usulan sampai dengan akhir September 2021.

2. Verifikasi dan validasi penyetaraan jabatan oleh Kementerian Dalam Negeri sampai dengan akhir Oktober 2021.
3. Pertimbangan tertulis penyetaraan jabatan dari Kementerian PAN – RB sampai dengan akhir November 2021.
4. Persetujuan Menteri Dalam Negeri untuk penyetaraan jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah sampai dengan pertengahan Desember 2021.
5. Pelantikan Pejabat Fungsional dan Penyampaian Laporan sampai dengan tanggal 31 Desember 2021.

Praktis, tahapan proses penyetaraan tersebut sudah berjalan. Pemerintah daerah di seluruh Indonesia, pada sebagian besar jabatan strukturalnya sudah dialihkan/disetarakan menjadi jabatan fungsional. Termasuk di Provinsi Sulawesi Tengah. Tentu menjadi menarik untuk ditelusuri seperti apa dampak baik dan karir ASN pasca penyetaraan ini.

Arah Baru Karir ASN

Adanya kebijakan tersebut tentu menimbulkan terjadinya perubahan yang mendasar dalam struktur birokrasi pemerintahan Indonesia. Alur koordinasi yang tadinya berjenjang dari unsur eselon I, ke eselon II, III, IV, hingga ke eselon V atau ke staf pelaksana terpankas menjadi hanya dari eselon I atau eselon II ke eselon III dan langsung ke staf pelaksana yang menduduki jabatan fungsional. Sesuai karakteristik instansi, pusat atau daerah.

Kondisi tersebut tentu menuntut adanya kesiapan dari berbagai pihak pemangku manajemen kepegawaian termasuk para ASN sendiri. Pengelola kebijakan kepegawaian nasional harus segera menyiapkan perangkat aturan hukum terbaru agar seirama dengan kondisi baru tersebut. Sementara para ASN sendiri -utamanya yang terdampak- wajib untuk menyesuaikan diri secara cepat agar karir mereka tetap bisa berkembang pasca pemberlakuan penyetaraan jabatan tersebut.

Berikut beberapa hal yang perlu diperhatikan pasca peralihan jabatan struktural ke jabatan fungsional yang bisa menjadi arah baru karir ASN :

1. Fokus pada pengembangan keahlian dan kompetensi
 Dalam jabatan fungsional, ASN akan lebih diarahkan untuk mengembangkan keahlian dan kompetensi yang relevan dengan bidang tugasnya. Hal ini akan memungkinkan ASN untuk menjadi lebih ahli dan terampil dalam bidangnya, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya.
2. Peluang karir yang lebih jelas
 Dalam jabatan fungsional, terdapat jenjang karir yang jelas dan terstruktur. Hal ini memungkinkan ASN untuk lebih mudah mengetahui peluang karir yang ada, serta langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai jenjang karir yang diinginkan.
3. Penilaian kinerja yang lebih objektif
 Dalam jabatan fungsional, penilaian kinerja ASN lebih didasarkan pada kompetensi dan kinerja



yang terkait dengan bidang tugasnya. Hal ini memungkinkan penilaian kinerja menjadi lebih objektif dan transparan, serta dapat membantu ASN untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Kesempatan untuk mengembangkan diri secara luas
 Dalam jabatan fungsional, ASN memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri secara luas, terutama dalam hal pengembangan keahlian dan kompetensi yang terkait dengan bidang tugasnya. Hal ini dapat membantu ASN untuk menjadi lebih ahli dan terampil dalam bidangnya, serta membuka peluang untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.
5. Tantangan yang lebih besar
 Dalam jabatan fungsional, ASN akan dihadapkan pada tantangan yang lebih besar, terutama dalam hal menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan bidangnya. Hal ini memungkinkan ASN untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya, serta meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan dalam bekerja.

Perubahan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional dapat mengubah cara ASN memandang arah karir mereka. Dan secara operasional keduanya terdapat perbedaan yang mencolok. Berikut adalah beberapa perbedaan utama antara jabatan struktural dan jabatan fungsional:

1. Hirarki.
 Jabatan struktural memiliki hirarki yang jelas, sementara jabatan fungsional tidak memiliki hirarki yang jelas.
2. Tanggung Jawab.
 Jabatan struktural memiliki tanggung jawab manajerial dan administratif tertentu, sedangkan jabatan fungsional memiliki tanggung jawab spesifik dalam bidang tertentu.
3. Pengambilan Keputusan.
 Jabatan struktural sering kali memiliki kekuasaan dalam pengambilan keputusan organisasi, sementara jabatan fungsional tidak memiliki kekuasaan yang sama dalam pengambilan keputusan organisasi.

Penyetaraan Jabatan di Provinsi Sulawesi Tengah

Lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, proses pelaksanaan penyetaraan jabatan dilakukan pada tanggal 31 Mei 2022. Untuk Provinsi Sulawesi Tengah, penyetaraan jabatan masih pada tataran level eselon IV (Pengawas). Itupun belum semuanya. Baru sejumlah 418 pejabat pengawas yang dialihkan ke jabatan fungsional.

Atau setengah dari pejabat pengawas lingkup Prov. Sulteng yang mencapai 800an pejabat.

Tentu dan pasti terjadi hambatan dalam implementasi kebijakan. Termasuk kebijakan penyetaraan jabatan. Adapun kendala dan permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dan mungkin juga daerah lainnya, dalam menjalankan kebijakan tersebut diantaranya :

Pertama, karakteristik yang sangat berbeda antara jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Perbedaan ini mempunyai dampak dalam melaksanakan implementasi kebijakan penyetaraan jabatan. Secara alamiah, terdapat perbedaan karakter antara jabatan administrasi dengan jabatan fungsional. Jabatan administrasi menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Peran pejabat administrasi lebih fokus pada fungsi manajemen, dimana pejabat administrasi diberi kewenangan untuk mengatur, mendelegasikan tugas dan kerja pegawai yang berada di bawah kendalinya untuk mencapai tujuan organisasi. Pada perspektif birokrasi jabatan administrasi, dikenal dengan pemisahan antara staf dan pimpinan. Pimpinan memiliki kewenangan untuk mengatur dan mendelegasikan tugas dan pekerjaan, sementara staf memiliki kewajiban untuk mengikuti arahan dan perintah dari pimpinan.

Dalam jabatan administrasi, terdapat tiga level kewenangan, yaitu pejabat administrator (eselon III), pejabat pengawas (eselon IV) dan pejabat pelaksana (eselon V). Di bawah tiga level tersebut, terdapat kelompok jabatan pelaksana yang dikenal dengan terminologi staf. Dengan penjenjangan seperti ini, pola pikir/mindset pimpinan adalah yang memiliki peran mengatur dan memerintah sementara mindset staf adalah wajib mengikuti arahan pimpinan telah terbentuk.

Pola pikir pimpinan dan bawahan dalam dunia jabatan administratif, melalui proses penyetaraan jabatan mengharuskan untuk diubah. Dalam konteks jabatan fungsional, tidak terdapat terminologi pimpinan dan staf, yang ada adalah rekan kerja yang menjalankan tugas dan fungsi sesuai keahlian jabatan fungsionalnya dan sama-sama bertanggung jawab langsung kepada pimpinan.

Kendala dalam realisasi proses penyetaraan jabatan, ternyata tidak mudah mengubah pola pikir para pejabat yang mengalami penyetaraan jabatan. Di sisi lain, pegawai yang telah lebih dulu menduduki jabatan fungsional, menuntut adanya perubahan paradigma para pejabat yang mengalami penyetaraan. Adanya gap antara tuntutan dan harapan dengan realisasi mekanisme kerja pejabat yang mengalami penyetaraan seringkali menimbulkan gesekan. Meskipun demikian, kendala-kendala seperti ini masih dalam batas yang dapat ditoleransi.



Namun demikian, dalam prakteknya, dunia birokrasi yang masih membutuhkan jenjang penelaahan dan kinerja bertahap mengakibatkan para pejabat yang mengalami penyetaraan tetap harus menjalankan peran selayaknya masih menjabat jabatan administrasi. Untuk menggantikan terminologi jabatan administrator dan pengawas, dimunculkanlah istilah koordinator dan sub koordinator. Dimana tugas dan fungsi koordinator dan sub koordinator adalah tugas dan fungsi sebagaimana administrator dan pengawas.

Pejabat yang terdampak kebijakan penyetaraan jabatan, pada prakteknya diamanahi sebagai koordinator atau sub koordinator. Dengan kata lain, mereka masih diberikan kewenangan dan tanggung jawab dalam bidang tertentu sebagaimana yang melekat pada jabatan sebelumnya. Sehingga muncul sebutan "pejabat fungsional rasa struktural".

Kondisi ini menambah beban pejabat yang terdampak penyetaraan. Di satu sisi, yang bersangkutan harus mengikuti iklim kerja jabatan fungsional yang berbasis kinerja perorangan dengan bukti pengumpulan angka kredit, di sisi lain diberi beban, tanggung jawab serta peran sebagaimana jabatan struktural yang sebelumnya dijabat.

Meskipun terdapat peraturan yang mengonversi jabatan koordinator dan sub koordinator ke dalam nilai angka kredit, namun hal ini belumlah mencukupi bagi pejabat yang bersangkutan untuk mengumpulkan nilai angka kredit minimal. Pejabat yang bersangkutan tetap harus mengumpulkan berkas-berkas administrasi yang akan dikonversi ke dalam angka kredit jika ingin pangkat dan jabatannya meningkat. Kondisi diperlukan upaya

pengumpulan angka kredit ini, tidak perlu terjadi jika yang bersangkutan masih menjabat sebagai pejabat administrasi.

Kedua, dalam beberapa kasus, masih banyak terdapat permasalahan penyetaraan jabatan yang merugikan pegawai itu sendiri. Terdapat jabatan administrasi level pelaksana (eselon V), berdasarkan PermenPANRB Nomor 17 Tahun 2021, jabatan pelaksana disetarakan menjadi jabatan fungsional level ahli pertama.

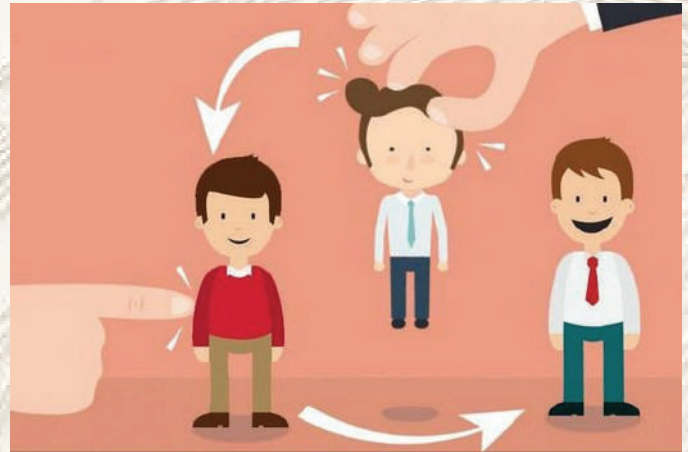
Permasalahan yang timbul ketika pejabat yang menduduki jabatan pengawas telah menduduki pangkat III/d (Penata Tk. I) dan dalam waktu satu tahun lagi, memiliki hak naik pangkat otomatis ke IV/a (Pembina). Dengan kebijakan penyetaraan jabatan, maka pejabat yang bersangkutan harus bersedia disetarakan dengan jabatan fungsional jenjang ahli pertama. Jenjang ahli pertama, pada level pangkat diduduki oleh pegawai dengan pangkat III/a dan III/b. Bagi pegawai yang berada pada pangkat III/d, seharusnya level jabatan fungsional setara dengan jabatan ahli muda. Dengan kondisi tersebut maka akan terjadi penurunan jenjang jabatan. Yang seharusnya dapat naik dalam waktu satu tahun, maka dengan adanya perubahan tersebut yang bersangkutan akan butuh waktu yang lebih untuk data naik jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Sehingga permasalahan administrasi ini menjadi salah satu faktor yang merugikan pegawai. Proses administrasi pemindahan jabatan, meskipun telah diatur dalam PermenPANRB, namun pada faktanya tidak semudah yang diharapkan. Bagi pejabat fungsional, selain pelantikan jabatan yang didasari oleh adanya Surat Keputusan (SK) yang dikeluarkan oleh pejabat pembina kepegawaian, juga dibutuhkan SK Penilaian Angka Kredit (PAK) sebagai acuan awal penghitungan angka kredit.

Ketiga, penyetaraan jabatan memengaruhi peta jabatan. Kebijakan penyetaraan jabatan ini membuat instansi harus menyediakan formasi jabatan fungsional yang akan diisi. Misalkan jika terdapat formasi jabatan 1000 pegawai maka dengan ada kebijakan tersebut memiliki dampak 1000 alokasi jabatan fungsional yang dapat diisi. Dalam pelaksanaannya, terkadang instansi dengan jumlah jabatan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pejabat yang mengalami penyetaraan.

Keempat, memperkecil peluang adanya penyegaran organisasi dengan adanya mekanisme rotasi jabatan. Pada periode sebelumnya, dengan masih banyaknya jabatan administrasi, salah satu kelebihan sistem ini adalah dimungkinkannya rotasi jabatan sebagai bagian dari penyegaran organisasi. Dengan adanya peraturan bahwa pejabat paling lama menduduki jabatannya selama lima tahun, memungkinkan adanya rotasi pejabat. Rotasi ini dalam banyak hal dibutuhkan sebagai bagian dari penyegaran organisasi. Kebijakan penyetaraan jabatan, berdampak pada tidak fleksibelnya rotasi jabatan.

Jabatan fungsional yang melekat pada pegawai, akan dibawa sampai pegawai tersebut memasuki masa



purna bakti (terkecuali mendapat kesempatan promosi). Dengan demikian, tidak ada kewenangan pimpinan untuk memindahkan pejabat fungsional ke jabatan lainnya. Padahal, dalam beberapa kasus, perpindahan pegawai dibutuhkan dalam rangka penyegaran organisasi.

Kelima, penyetaraan jabatan dapat menimbulkan iklim kerja yang monoton, linier, dan terjebak pada zona nyaman. Ini dikhawatirkan memunculkan rasa bosan atau justru perilaku menyimpang (korupsi). Karakteristik pejabat fungsional adalah melekat pada pegawai selama pegawai tersebut mampu memenuhi kewajiban sebagai pejabat fungsional sesuai aturan yang berlaku. Dengan kata lain, tidak ada pihak yang memiliki kewenangan dalam menentukan karir pejabat fungsional selain pejabat fungsional itu sendiri. Berbeda dengan jabatan administrasi, pimpinan memiliki kewenangan untuk memindahtugaskan pegawai sesuai kebutuhan organisasi.

Demikian beberapa tinjauan dari pemberlakuan kebijakan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional dilingkungan pemerintahan saat ini. Semoga bermanfaat.

MONOTON



KIAT DAN CARA MEMELIHARA HEWAN KESAYANGAN DENGAN BAIK

Oleh : Drh. Hasmawati

Medik Veteriner Muda
Dinas Perkebunan & Peternakan Prov. Sulteng

Hewan peliharaan merupakan binatang yang dijinakkan dan diurus oleh pemiliknya serta memiliki ikatan emosional di antara keduanya. Ikatan emosional akan membentuk sebuah hubungan antara manusia dengan hewan. Hubungan tersebut telah banyak diteliti dan terbukti telah memberikan manfaat positif untuk pemiliknya. Baik itu dalam hal fisik, psikologis, dan kesejahteraan sosial. Juga didapatkan temuan yang membuat hewan peliharaan akan menjadi suatu kebutuhan yang semakin penting dalam rumah tangga modern.

Hewan Kesayangan adalah hewan yang dipelihara khusus sebagai hewan olah raga, kesenangan, dan



keindahan. Hewan peliharaan eksotis didefinisikan dengan cara yang berbeda. Tetapi definisi yang paling inklusif adalah semua hewan yang bukan anjing, kucing, atau hewan ternak tradisional. Ini berarti bahwa hewan peliharaan yang eksotis dapat berupa ikan, ular, burung, tupai terbang, tupai tanah, anjing padang rumput, sugar glider, ular, iquana, musang, kura-kura dan lainnya.

Memiliki hewan peliharaan dapat memberikan banyak manfaat kesehatan. Hewan peliharaan dapat meningkatkan kesempatan pemiliknya untuk keluar rumah, berolahraga, dan bersosialisasi. Berjalan atau bermain dengan hewan peliharaan secara teratur juga dapat menurunkan tekanan darah, kadar kolesterol, dan trigliserida. Hewan peliharaan juga membantu mengusir kesepian dan mengelola depresi dengan memberi kebahagiaan bagi pemiliknya. Namun, hewan peliharaan terkadang bisa membawa kuman berbahaya yang dapat membuat manusia menjadi sakit, meskipun hewan tersebut nampaknya sehat-sehat

saja. Penyakit yang ditularkan dari hewan disebut penyakit zoonosis. Oleh karena itu diperlukan cara pemeliharaan hewan kesayangan yang baik dan benar, agar pet (hewan peliharaan) dan pemiliknya tetap sehat.

Tujuan Memelihara Hewan Kesayangan

Memelihara hewan kesayangan harus menerapkan Animal welfare. Animal welfare adalah lima prinsip kebebasan hewan atau yang sering disebut "Five of Freedom". Prinsip ini dicetuskan oleh OIE (World Organisation for Animal Health) di Inggris sejak tahun 1992. Kelima prinsip itu adalah bahwa kita harus memastikan bahwa hewan kesayangan yang kita pelihara harus bebas dari lapar dan haus,

bebas dari



 <p>Freedom from Hunger and Thirst</p> <p>by providing fresh water, grazing time & quality feed.</p>	 <p>Freedom from Discomfort</p> <p>by providing access to sunlight & soft warm beds.</p>	 <p>Freedom from Pain, Injury or Disease</p> <p>by providing appropriate treatment and medicine.</p>	 <p>Freedom to Express Normal Behavior</p> <p>by allowing mothers to nurse and stay with their young.</p>	 <p>Freedom from Fear and Distress</p> <p>by providing a safe, nourishing environment.</p>
--	--	--	--	--

ketidaknyamanan, bebas dari rasa sakit, luka/cedera dan penyakit, bebas mengekspresikan perilaku normal dan alami, dan bebas dari rasa takut dan tertekan.

Sebelum memilih hewan peliharaan hewan kesayangan perlu dipertimbangkan untuk siapa, untuk apa, dimana, dan bagaimana kita akan memeliharanya. Perlu dipertimbangkan juga apa yang dapat Anda berikan pada hewan peliharaan Anda.

Memelihara hewan kesayangan harus sesuai dan cocok dengan usia serta kalangan pemelihara. Untuk anak-anak, sebaiknya

diberikan hewan peliharaan yang berukuran kecil dan jinak, sehingga mudah dipegang dan diajak bermain. Memelihara hewan bagi anak-anak dapat melatih sense of responsibility (rasa tanggung jawab) sejak dini. Bagi orang dewasa, memelihara binatang dapat menjadi rekreasi dan relaksasi tersendiri. Hewan jinak dengan perawatan yang mudah akan cocok untuk para lanjut usia sebagai teman sehari-hari.

Kesehatan Hewan Kesayangan
Menurut UU No. 41 Tahun 2014 tentang Peternakan dan Kesehatan Hewan, yang dimaksud dengan kesehatan hewan adalah

segala urusan yang berkaitan dengan perawatan hewan, pengobatan hewan, pelayanan kesehatan hewan, pengendalian dan penanggulangan penyakit hewan, penolakan penyakit, medik reproduksi, medik konservasi, obat hewan dan peralatan kesehatan hewan serta keamanan pakan.

Upaya menjaga kesehatan hewan kesayangan dimulai dengan pencegahan penyakit yang meliputi pemberian nutrisi dengan jenis dan jumlah yang tepat, pemberian makanan tambahan dan vitamin secara teratur, melakukan biosecurity kandang dan lingkungan dengan baik, melakukan kunjungan dan konsultasi rutin ke dokter hewan untuk pemeriksaan kesehatan dan vaksinasi.

Nutrisi adalah salah satu kebutuhan dasar dan merupakan salah satu kunci kesejahteraan hewan. Pola makan yang baik dengan nutrisi yang cukup akan membantu meningkatkan kesehatan hewan pada tiap tahap kehidupannya. Hewan kesayangan memiliki kebutuhan nutrisi yang berbeda-beda sesuai dengan jenis ras, usia, gaya hidup, kondisi kesehatan, dan berat badan.

Selain itu hal yang perlu diperhatikan adalah kebiasaan dan kesenangan masing-masing jenis hewan kesayangan. Kucing menyukai area makan yang tenang dan memiliki rute untuk



melarikan diri. Instingnya sebagai hewan pemburu, membuat kucing cenderung membagi waktu makan menjadi 10 - 20 kali tiap hari. Sementara anjing perlu ditinggal bersama mangkok makannya selama 10 menit. Dan sebaiknya hewan kesayangan tidak diajak beraktivitas fisik setelah makan untuk menghindari kembung. Makanan camilan bisa diberikan secara terbatas sebagai imbalan saat melatih atau mendisiplinkan hewan. Mengontrol berat badan dan menjaga hewan kesayangan agar tidak kegemukan perlu dilakukan karena obesitas cenderung akan mengganggu kesehatan hewan.

Memilih jenis makanan yang tepat untuk hewan peliharaan akan membuat hewan terhindar dari efek samping yang tidak diinginkan. Pemilihan makanan yang tidak tepat akan menyebabkan alergi, kerontokan bulu bahkan diare. Beberapa hewan domestik umum seperti anjing, kucing, kelinci dll, dapat dengan mudah dipenuhi kebutuhannya dengan banyaknya produsen pakan dan perlengkapan hewan peliharaan. Beberapa hewan yang belum banyak tersedia pakan maupun perlengkapan komersialnya, misal: musang, burung hantu, ular, katak, dll; perlu diberikan pakan dan habitat yang mendekati habitat aslinya untuk menghindari timbulnya masalah kesehatan. Hewan yang bersifat sosial seperti anjing, burung nuri, kakaktua dll, membutuhkan perhatian yang lebih dari pemilikinya agar tidak stress dan berperilaku merusak.

Air minum harus tersedia secara ad libitum (tidak terbatas) dan bisa diakses kapan saja. Air harus matang, bersih, dan suhu tidak kurang dari 10°C. Baik mangkok makan maupun mangkok air minum harus selalu dalam keadaan bersih. Melakukan biosecurity dengan menjaga kebersihan kandang, lingkungan sekitar dan tempat buang air besar/

kecil hewan peliharaan, serta menjaga kebersihan hewan dengan memandikan dan membersihkannya akan menjauhkan hewan dari berbagai jenis parasit seperti kutu, caplak, jamur ataupun tungau. Menyediakan kandang yang nyaman dan tempat exercise yang nyaman diluar kandang akan menjadikan hewan dapat mengekspresikan perilakunya dengan baik tanpa membahayakan lingkungan.

Apabila hewan kesayangan menunjukkan gejala sakit segera berkonsultasi dengan dokter hewan untuk mendapatkan pengobatan yang tepat. Meskipun ada banyak obat manusia yang bisa digunakan untuk hewan, namun efek samping dan dosisnya tidak sama. Memberi obat manusia untuk hewan tanpa anjuran dokter hewan justru dapat mengakibatkan penyakit, bahkan kematian pada hewan peliharaan. Menjauhkan barang berbahaya atau beracun bagi hewan juga merupakan upaya pemeliharaan kesehatan hewan. Umpan perangkap tikus, berbagai pembersih rumah tangga (seperti pembersih toilet), cat, kapur barus adalah contoh barang berbahaya dan beracun bagi hewan kesayangan.

Penyakit Mematikan Yang Sering Menyerang Hewan Kesayangan

Berikut beberapa penyakit yang umum menyerang hewan kesayangan. Dalam hal ini, anjing dan kucing. Kedua jenis hewan ini memang jamak dipelihara oleh masyarakat Indonesia sebagai binatang kesayangan.

Penyakit yang biasa menyerang dan berbahaya bagi Anjing adalah :

1. **Rabies** merupakan penyakit yang bersifat zoonosis, artinya bisa menular dari hewan ke manusia. Saat ini terdapat beberapa provinsi di Indonesia yang bebas rabies maupun rawan rabies.

Penyakit ini menjadi perhatian organisasi kesehatan skala internasional karena dampak yang ditimbulkan.

2. **Parvovirus** adalah penyakit gastro enteritis yang sangat mudah menular dan bersifat mematikan. Gejala utama berupa lemas, tidak nafsu makan, muntah dan diare berdarah.
3. **Distemper** yaitu penyakit menular dengan tingkat kematian tinggi setelah parvo, disertai gejala utama yakni konjungtivitis, kejang-kejang dan kerusakan saraf.
4. **Canine Hepatitis** yaitu penyakit yang dapat menimbulkan kematian mendadak terutama pada anak anjing dengan gejala seperti diare, demam, tidak nafsu makan, dan pendarahan.
5. **Leptospirosis** adalah infeksi bakteri berbentuk spiral yang menyebar keseluruh tubuh, terutama menetap di ginjal kemudian bermultiplikasi dan menyebar melalui urine. Bakteri *Leptospira* dapat ditularkan ke manusia maupun hewan lain melalui air atau makanan yang tercemar bakteri ini. Anak kecil sangat rentan tertular bakteri *Leptospira*.
6. **Parainfluenza** adalah penyakit pernapasan yang amat mudah menular dengan gejala seperti meler, demam, batuk dan tidak nafsu makan. Virus ini menyebar dengan cepat terutama di kennel atau tempat shelter anjing.

Adapun penyakit mematikan yang biasa menyerang kucing adalah :

1. **Feline Panleukopenia**. Feline panleukopenia atau feline distemper merupakan penyakit yang penularannya tinggi dan mematikan bagi banyak kucing. Virus distemper mampu bertahan pada suhu dan kelembaban

Tips Menjaga Kesehatan

**HEWAN
KESAYANGAN**



- Menjaga berat badan yang ideal/sehat.
- Memberikan latihan/olahraga rutin.
- Memberi makanan yang sehat dengan gizi berimbang.
- Periksa secara rutin ke dokter hewan untuk memastikan kesehatannya dan deteksi masalah lebih awal.
- Vaksinasi secara rutin untuk penyakit-penyakit penting.
- Pastikan hewan kesayangan anda bebas dari parasit (kutu, caplak, dll).
- konsultasikan dengan dokter hewan untuk cara dan produk terbaik.
- Sterilisasi hewan kesayangan anda.

ekstrem selama beberapa bulan dan resisten pada kebanyakan disinfektan. Panleukopenia merupakan penyakit infeksius paling berbahaya pada kucing, yang mampu berkurang semenjak adanya vaksin.

2. **Feline Calicivirus/ Herpesvirus.** Feline calicivirus dan feline herpesvirus(rhinotracheitis) menyebabkan penyakit ISPA pada 80 - 90% kucing. Kucing dapat terjangkit salah satu atau kedua agen penyakit sekaligus dalam satu waktu. Apabila terinfeksi, virus ini tidak dapat sepenuhnya mati dalam tubuh. Kucing yang terinfeksi akan menjadi carrier, dimana mereka akan seterusnya menyebarkan virus ini dalam waktu yang lama sehingga bisa menulari kucing lain.
3. **Chlamydia.** Bakteri ini menyebabkan konjungtivitis pada kucing dan acapkali menjadi infeksi sekunder pada penyakit ISPA akibat virus.
4. **Rabies.** Rabies merupakan penyakit yang bersifat zoonosis, artinya bisa menular dari hewan ke manusia. Saat ini terdapat beberapa provinsi di Indonesia yang bebas rabies maupun rawan rabies. Penyakit ini menjadi perhatian

organisasi kesehatan skala internasional karena dampak yang ditimbulkan.

5. Feline Leukemia , Feline Infectious Peritonitis, and Ringworm s.

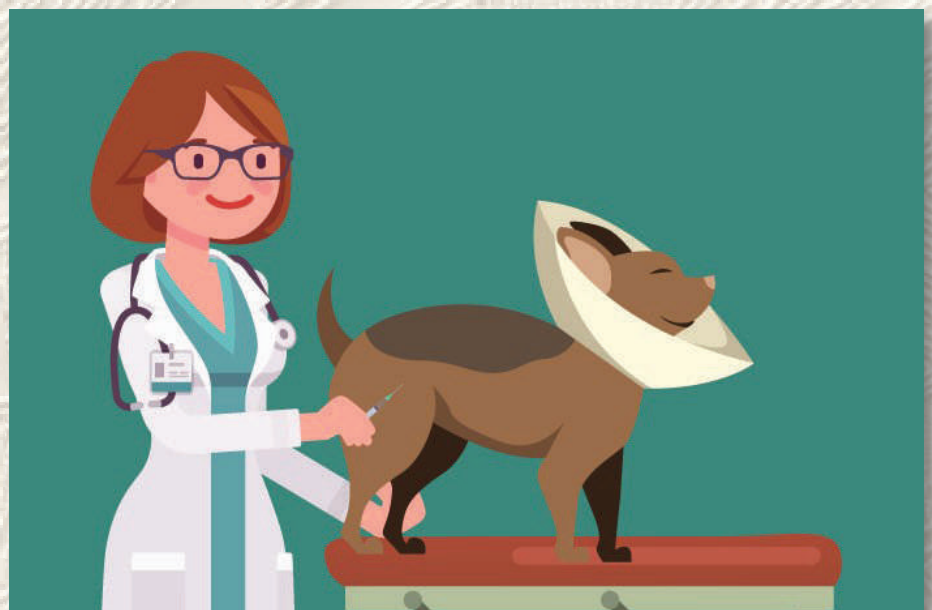
Vaksinasi

Vaksinasi adalah pemberian vaksin (antigen) yang dapat merangsang pembentukan imunitas (antibodi) sistem imun di dalam tubuh. Vaksinasi sebagai upaya pencegahan primer yang sangat handal mencegah penyakit yang dapat dicegah dengan vaksinasi. Vaksinasi hewan kesayangan secara terjadwal dan lengkap akan melindunginya dari

penyakit-penyakit yang mematikan.

Vaksinasi pada hewan kesayangan anjing biasanya meliputi vaksin-vaksin Rabies, Parvovirus, Distemper, Hepatitis, Leptospirosis, Parainfluenza dan Bordetella broncoseptica (Kennel Cough), Canine Adenovirus, Coronavirus dan Microsporium Canis. Sedangkan vaksin pada kucing meliputi Feline Panleukopenia, Virus Vaccine, Feline Calicivirus/ Herpesvirus Vaccine, Chlamydia. Rabies Virus, Feline Leukemia Virus Vaccine, Feline Infectious Peritonitis, and Ringworm Vaccines. Kapan dan bagaimana cara melakukan vaksinasi sangat tergantung kepada jenis dan merk vaksin. Oleh karena itu pelaksanaan vaksinasi harus dilakukan oleh dokter hewan atau paramedic veteriner.

Akhirnya, melalui pemilihan jenis hewan kesayangan yang tepat, pencegahan penyakit melalui pemberian nutrisi yang sehat, biosecurity, vaksinasi serta penerapan animal welfare yang baik akan membuat hewan kesayangan kita sehat dan menjadikan pemiliknnya bahagia. Demikianlah, sekelumit kiat dan cara memelihara hewan kesayangan dengan baik.





KONSEP DAN PERHITUNGAN USAHA BUDIDAYA IKAN NILA (*Oreochromis Niloticus*) SISTEM BIOFLOK DI SULAWESI TENGAH

*(Concepts And Business Calculations Of Biofloc Cultivation Of Tilapia (*Oreochromis Niloticus*) Systems In Central Sulawesi)*

ABSTRAK

Potensi sumberdaya perikanan di Sulawesi Tengah sangat melimpah, salah satunya adalah budidaya ikan laut dan ikan tawar. Budidaya ikan merupakan peluang usaha sangat menjanjikan. Pengembangan sistem bioflok menjadi alternatif pemecah masalah limbah budidaya intensif. Melalui teknologi bioflok budidaya ikan diharapkan mampu mengatasi permasalahan bagi budidaya ikan di perkotaan serta meningkatkan produksi budidaya ikan yang ramah lingkungan, berkelanjutan, serta mampu meningkatkan keberhasilan dan produksi Ikan Nila. Artikel ini merupakan ulasan konsep non-penelitian dari berbagai sumber. Tujuan penulisan artikel ini adalah menyusun sistem budidaya bioflok Ikan Nila yang sesuai dengan kondisi di Sulawesi Tengah dan tersedianya rujukan budidaya bioflok Ikan Nila di Sulawesi Tengah.

Kata kunci: Budidaya, Ikan Nila, Bioflok, Analisis Usaha

Budyanto Nura Somba, S.Kel, MP.

Penyuluh Perikanan Muda
Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Tengah

ABSTRACT

Central Sulawesi is a province that has abundant fishery resource potential, one of which is the cultivation of marine fish and fresh fish. Fish farming is a very promising business opportunity. The development of the biofloc system is an alternative solution to the problem of intensive aquaculture waste. Through fish farming biofloc technology, it is hoped that it will be able to overcome problems for fish farming in urban areas, as well as increase the production of fish farming that is environmentally friendly, sustainable, and able to increase the success and production of Tilapia. This article is a review of non-research concepts from various sources. The purpose of writing this article is to develop a tilapia biofloc cultivation system that is suitable for conditions in Central Sulawesi; and the availability of references for tilapia biofloc cultivation in Central Sulawesi.

Keywords: Aquaculture, Tilapia, Biofloc, Business Analysis

I. PENDAHULUAN

Jumlah penduduk Indonesia semakin bertambah banyak. Peningkatan jumlah penduduk menimbulkan dampak yang cukup luas di berbagai sektor kehidupan manusia. Jumlah penduduk yang meningkat tidak hanya menuntut penyediaan pangan tetapi juga peningkatan gizi. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan produksi pangan dan gizi bagi masyarakat luas. Salah satunya adalah pemenuhan akan kebutuhan protein hewani. Ikan merupakan salah satu sumber protein hewani yang banyak diminati oleh masyarakat Indonesia umumnya dan Sulawesi Tengah khususnya.

Salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan akan ikan sebagai sumber protein hewani adalah dengan cara peningkatan produksi perikanan melalui usaha budidaya. Tujuan utama dari kegiatan budidaya adalah untuk memperoleh produksi yang tinggi. Beberapa hal yang penting dalam kegiatan budidaya antara lain tersedianya benih yang baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas, cara pemeliharaan, pemberian pakan, pengaturan kualitas air dan sebagainya.

Padat penebaran merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu kegiatan budidaya. Padat penebaran dalam suatu kegiatan budidaya sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Antara lain ukuran benih, jenis ikan, sistem budidaya yang dilakukan. Namun biasanya semakin rendah kepadatan ikan dalam kolam budidaya maka akan mempengaruhi pertumbuhan ikan begitu pula sebaliknya (Rochdianto, 2005). Pengembangan budidaya sistem intensif dengan penambahan kepadatan organisme yang dibudidayakan mengakibatkan kualitas air budidaya mudah menurun yang disebabkan oleh limbah hasil sisa pakan serta kotoran organisme budidaya. Senyawa yang dihasilkan mengandung nitrogen anorganik yang beracun sehingga dapat membahayakan organisme yang dibudidayakan. Solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan mengembangkan sistem budidaya yaitu dengan sistem bioflok.

Teknologi bioflok dilakukan dengan menambahkan karbohidrat organik ke dalam media pemeliharaan untuk meningkatkan rasio C/N dan merangsang pertumbuhan bakteri heterotrof yang dapat mengasimilasi nitrogen anorganik menjadi biomassa bakteri (Crab et al, 2007; De Schryver et al, 2008; Purnomo, 2012). Budidaya Ikan Nila dengan sistem bioflok menjadi salah satu alternatif lain yang dapat diterapkan oleh para pembudidaya ikan saat ini.

Ikan Nila merupakan jenis ikan yang banyak dibudidayakan oleh masyarakat serta memiliki pasar yang luas dan nilai jual yang tinggi. Ikan Nila memiliki keunggulan dibandingkan ikan lain, yaitu 1). Mudah

dibudidayakan dilahan yang sempit dengan kepadatan tinggi; 2). Teknologi budidaya relatif mudah dikuasai oleh masyarakat; 3). Pemasaran relatif mudah; 4). Modal usaha yang dibutuhkan relatif rendah serta 5). Waktu pemeliharaan yang dibutuhkan relatif lebih singkat.

Melalui teknologi bioflok budidaya Ikan Nila diharapkan mampu mengatasi permasalahan bagi budidaya ikan di perkotaan khususnya budidaya Ikan Nila. Serta meningkatkan produksi budidaya budidaya ikan yang ramah lingkungan, berkelanjutan, serta mampu meningkatkan keberhasilan dan produksi Ikan Nila.

Artikel ini merupakan ulasan konsep non-penelitian dari berbagai sumber dan narasumber. Tujuan penulisan artikel ini adalah menyusun sistem budidaya bioflok Ikan Nila yang sesuai dengan kondisi di Sulawesi Tengah dan tersedianya rujukan budidaya bioflok Ikan Nila di Sulawesi Tengah.

II. TAHAPAN SISTEM BIOFLOK

2.1 Pemilihan Lokasi Budidaya

Pemilihan lokasi dalam budidaya sangatlah penting. Karena lokasi yang akan digunakan menentukan besaran kolam serta biaya operasional yang akan dikeluarkan. Pemilihan lokasi yang baik untuk budidaya dengan sistem bioflok yaitu dekat dengan sumber air, dekat dengan sumber listrik dan pemanfaatan lokasi yang teduh.

2.2 Persiapan Wadah

Budidaya sistem bioflok dapat menggunakan beberapa jenis wadah. Diantaranya kolam beton, kolam fiber maupun kolam terpal dengan ketentuan tidak membentuk sudut. Berikut adalah persiapan wadah budidaya dengan menggunakan wadah kolam bulat dari terpal. Alat dan bahan yang digunakan untuk kolam bulat yaitu : Besi anyaman (Besi Wiremesh diameter 8-10 mm) untuk rangka kolam dengan diameter 3 – 4, Fiber tipis/karpet talang/tripleks 2 mm sebagai pelapis dinding, Terpal bahan terpolin (merek dagang : Orchid) untuk dinding dan dasar kolam (dapat menggunakan terpal yang sudah terbentuk), Pipa PVC 2 inchi dan sambungan L 2 buah, lem, gunting, gergaji besi, blower (rekomendasi merk dagang : Yasunaga), Selang aerasi (sesuai kebutuhan), batu aerasi ukuran 14 cm, paranet (jika kolam berada pada area terbuka atau tidak diatapi).

Tahapan pembuatan kolam terpal yaitu:

1. Besi anyaman (wiremesh) dipotong sesuai ukuran yang diinginkan, kemudian kaitkan masing-masing bagian/buku-buku dengan menggunakan cincin besi/kawat pengait hingga membentuk lingkaran;
2. Buat alas kolam dengan meratakan permukaan tanah kemudian pasang pipa center dengan menyesuaikan ukuran kolam;
3. Kemudian pasang pelapis dinding dengan tujuan agar terpal kolam tidak mudah bocor;
4. Selanjutnya pasang terpal kolam dengan

menyesuaikan ukuran kolam lalu mengunci dan mengikatnya dengan kuat;

5. Pasang dan atur pipa saluran pembuangan;
6. Selanjutnya, pasang sistem aerasi dengan menyesuaikan jumlah titik pada setiap kolam dengan tekanan yang baik 30 liter/menit/titik aerasi/m³.

2.3 Persiapan Media

Penyiapan media pemeliharaan dalam sistem bioflok sangatlah penting. Dimana persiapan air media yang digunakan dalam sistem bioflok menentukan keberhasilan dari sistem ini dikarenakan sistem bioflok memanfaatkan keberadaan bakteri sebagai komponen utama pembentuk bakteri flok (gumpalan busa putih), sehingga persiapan media harus dilakukan dengan benar.

Alat dan bahan yang digunakan dalam persiapan media (1 m³ air) yaitu :

1. Air untuk mengisi kolam.
2. Garam laut 1kg/m³.
3. Molase 100 ml/m³ atau gula pasir 100 gram/m³.
4. Probiotik 10 gr/m³.
5. Kapur dolomit 50 gr/m³.

Tahapan penyiapan media dapat dilakukan dengan tahapan yaitu :

1. Isi kolam dengan air dengan ketinggian 80 cm dan diaerasi;
2. Masukkan garam yang telah dilarutkan;
3. Kemudian larutkan kapur dolomit dan masukkan ke dalam media kolam;
4. Selanjutnya masukkan molase yang telah dilarutkan ke dalam air;
5. Selanjutnya masukkan probiotik yang telah dilarutkan dengan air ke dalam kolam.

2.4 Persiapan Benih

Sebelum dilakukan penebaran benih pada media kolam, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pemilihan benih ikan. Baik kondisi fisik maupun biologi ikan. Kondisi benih ikan yang akan ditebar sangatlah mempengaruhi keberhasilan budidaya apalagi sistem bioflok memanfaatkan bakteri sebagai pengurai dan pembentuk flok (gumpalan busa putih). Oleh karenanya kondisi dan kualitas benih ikan harus benar-benar baik dan layak untuk ditebar. Sehingga tingkat kegagalan dan kematian ikan dapat dikontrol dengan baik.

Kriteria benih ikan yang baik memiliki beberapa aspek diantaranya yaitu : Ukuran dan bentuk tubuh benih ikan seragam, Benih terlihat aktif dan gesit, Respon terhadap pemberian pakan, dan Tidak cacat atau luka serta Tidak berpenyakit.

2.5 Penebaran Benih

Beberapa aspek penting dalam proses penebaran ikan dilakukan agar benih ikan tidak stres. Hal-hal yang perlu

diperhatikan yaitu proses aklimatisasi, waktu penebaran dan padat tebar ikan dalam kolam.

Proses aklimatisasi merupakan proses adaptasi lingkungan benih ikan dengan lingkungan baru. Proses ini dilakukan dengan tujuan agar benih ikan tidak mengalami stres. Ikan yang stres saat penebaran akan mengakibatkan kondisi ikan memburuk, nafsu makan menurun hingga kematian pada benih ikan. Proses aklimatisasi meliputi aklimatisasi suhu dan pH.

Waktu penebaran ikan dalam proses budidaya merupakan proses yang tidak boleh dilakukan dengan sepele. Waktu penebaran ikan akan mempengaruhi tingkat stres pada ikan. Hal ini dikarenakan perbedaan suhu air kolam dan air pada media pengangkutan ikan berbeda. Waktu yang baik untuk penebaran benih ikan yaitu pada pagi dan sore hari saat suhu air kolam relatif rendah. Waktu penebaran ikan pada pagi hari dilakukan pada jam 08.00 - 09.00 sedangkan pada sore hari pada jam 15.30 - 16.30.

Padat tebar benih ikan merupakan faktor yang sangat menentukan pertumbuhan dan produksi ikan. Padat penebaran yang tinggi akan mengganggu proses fisiologi dan tingkah laku ikan terhadap ruang gerak yang pada akhirnya dapat menurunkan kondisi kesehatan dan fisiologis ikan. Padat tebar benih pada sistem bioflok untuk Ikan Nila yaitu 25-250 ekor/m³.

2.6 Manajemen Pakan

Setelah benih ditebar ke dalam kolam, selanjutnya benih dipuasakan selama 2 hari untuk proses adaptasi dengan lingkungan baru sambil menunggu isi lambung benar-benar kosong atau bersih. Pemberian pakan Ikan Nila selama pemeliharaan 4 hari pertama, diberikan sebanyak 1% dari bobot biomasa perhari dengan frekuensi pemberian sebanyak 2 kali yaitu pada pagi dan sore hari. Selanjutnya pada hari ke 5 hingga panen Ikan Nila diberi makan sebanyak 1% - 2% bobot biomassa per hari atau secara satiasi (hingga kenyang/hingga pakan tidak dimakan lagi). Pakan diberikan 2 kali sehari pada pagi dan sore hari (Sucipto, 2020).

Pakan yang diberikan pada ikan dapat difermentasi menggunakan air media bioflok/probiotik dengan cara pakan yang akan diberikan dibasahi secara merata dengan menggunakan 200 mL air media/ 1 kg pakan. Sedangkan untuk penggunaan probiotik, yaitu 2 mL probiotik yang dilarutkan ke dalam air sebanyak 250 mL air kemudian dicampur merata lalu simpan di wadah tertutup.

Cara menghitung kebutuhan pakan pada ikan dapat dilakukan dengan cara :

$$\text{Kebutuhan pakan ikan} = \text{berat sampel ikan dan rataannya} \times \text{jumlah ikan dalam kolam} \times \text{dosis pakan (\%)}$$

2.7 Pengelolaan Air

Pengelolaan air sangat penting dalam usaha budidaya. Kegiatan pengelolaan air dapat dilakukan dengan cara menambahkan probiotik dan sumber carbon (C) dalam media pemeliharaan. Pemberian probiotik dan sumber C dapat dilakukan pada hari ke-5 dan ke-20 sedangkan pada hari ke-50 dan hari ke-80 hanya dilakukan penambahan sumber C.

Penambahan sumber C pada media air dapat menggunakan molase/gula pasir dengan perbandingan setiap 150 gram pakan konstanta molase/gula pasir yang diberikan yaitu sebanyak 100 mL. Jadi jika pakan yang diberikan pada ikan lebih dari atau kurang dari 150 maka dapat dihitung dengan cara :

$$\text{Jumlah molase/gula pasir yang akan diberikan} = (\text{jumlah pakan} : 150) \times 100 \text{ mL}$$

2.8 Kualitas Air Media dan Kepadatan Flok

Pengamatan kualitas dan pembentukan flok dilakukan untuk mengetahui kualitas air yang sesuai pada media pemeliharaan maupun kondisi kepadatan flok apakah tumbuh dengan optimum. Kualitas air pada media bioflok harus sesuai dengan kebutuhan ikan. Kualitas air yang perlu dijaga dalam budidaya diantaranya suhu 25-32 oC, pH 6.5-8.5, dan oksigen terlarut (DO) >3 mg/l. Standar kepadatan flok yang baik untuk kolam bioflok dilakukan pengamatan pada hari ke-5 sampai hari ke-80. Kepadatan flok paling ideal dapat dilihat pada pengamatan pada hari ke-5 yaitu 10 ml, hari ke-20 sebanyak 20 ml, hari ke-50 sebanyak 30 ml serta pada hari ke-80 sebanyak 40 ml. Pengamatan kepadatan flok dilakukan dengan menggunakan corong inhoff.

2.9 Manajemen Pemeliharaan

Pemeliharaan Ikan Nila dengan sistem bioflok harus sangat diperhatikan untuk menunjang keberhasilan budidaya sistem bioflok. Beberapa petunjuk pemeliharaan ikan yang dapat dilakukan yaitu, pemeliharaan 4 hari pertama, dosis pakan yang diberikan yaitu sebesar 1-1.5% per total bobot biomassa/hari, pengecekan volume flok pada hari ke-5 sebelum aplikasi susulan. Pengecekan flok pada periode selanjutnya dilakukan setiap 4 hari sekali, dosis pakan hari ke-5 hingga panen dilakukan secara satiasi (sampai kenyang) atau dengan dosis normal dikurangi 25% dari bobot biomassa/hari. Pemberian pakan dilakukan 2 kali sehari dengan kadar protein 28-30% yaitu pada pagi hari dan sore hari, Penambahan probiotik dilakukan jika volume bioflok selama bulan pertama belum mencapai 20 mL/liter. Penambahan probiotik dapat dilakukan bersamaan dengan saat aplikasi sebelumnya. Aplikasi susulan dilakukan dengan menambahkan molase atau gula pada hari ke-5, 20, 50 dan 80, Penambahan kapur dolomit dilakukan jika terjadi goncangan pH atau menurunnya pH yang cenderung asam (< 7). Kemudian

penambahan air dilakukan hanya untuk mengganti air yang menguap atau mengganti air yang dikeluarkan pada saat volume bioflok melebihi standar.

III. PENGENDALIAN HAMA DAN PENYAKIT

Penyakit didefinisikan sebagai suatu keadaan fisik, morfologi dan atau fungsi yang mengalami perubahan dari kondisi normal karena beberapa penyebab baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal).

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah dan mengendalikan penyakit secara keseluruhan antara lain :

- a. Persiapan wadah budidaya yang baik.
- b. Desinfeksi semua peralatan yang digunakan.
- c. Menjaga kualitas air pemeliharaan tetap dalam kondisi yang optimum.
- d. Melakukan penebaran dengan padat tebar yang sesuai.
- e. Seleksi benih dengan cara menggunakan benih yang sehat.

Pengobatan atau penyembuhan merupakan tindakan yang perlu dilakukan saat ikan terserang penyakit. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam hal pengobatan adalah :

- a. Dosis dan waktu pengobatan yang tepat (sesuai petunjuk yang tertera dalam label obat).
- b. Pengobatan dapat dilakukan dengan cara langsung pada ikan yang sakit atau melalui pakan dengan menggunakan obat yang sudah terdaftar.

Penyakit ikan dapat dibedakan menjadi 2 yaitu : Penyakit Klinis yang disebabkan oleh inveksi bakteri, virus, parasit serta jamur dan Penyakit Non Klinis yang terjadi akibat pengaruh lingkungan, nutrisi serta genetik pada ikan.

IV. PANEN

Pemanenan Ikan Nila di kolam dapat dilakukan dengan cara panen sortir atau dengan panen total (semua). Panen sortir adalah dengan memilih ikan yang sudah layak untuk dikonsumsi atau sesuai dengan keinginan pasar kemudian ukuran yang kecil atau dianggap belum layak dipelihara kembali. Panen total biasanya dengan menambah umur ikan agar ikan dapat dipanen semua dengan ukuran yang sesuai keinginan pasar.

V. PERMASALAHAN DAN SOLUSI DALAM APLIKASI TEKNOLOGI BIOFLOK

Aplikasi penerapan teknologi bioflok pada usaha budidaya Ikan Nila sering ditemukan beberapa masalah antara lain, penggunaan probiotik yang salah, air flok hitam, pengadukan aerasi yang tidak merata, air flok menimbulkan bau busuk, flok tidak terbentuk, flok terlalu kental atau padat, pemberian molase yang tidak steril, nafsu makan ikan menurun akibat buruknya kualitas air

serta sumberdaya manusia yang belum memadai dalam menerapkan sistem bioflok.

VI. PERHITUNGAN USAHA

Perhitungan atau analisa usaha yang diperoleh dari budidaya menggunakan bak bulat dengan diameter 4 m sebanyak 4 buah dengan nilai FCR 0,9 serta tingkat kelulushidupan ikan (SR) 90%, didapatkan keuntungan

sebesar Rp. 16.050.000,- per siklus (3 bulan) nilai keuntungan mengacu pada harga jual ikan sebesar Rp.40.000,-. Sedangkan nilai keuntungan pertahunnya dengan jumlah siklus pertahunnya yaitu 4 siklus mendapatkan keuntungan sebesar Rp. 64.200.000,-.

Analisa usaha dari budidaya Ikan Nila dengan sistem bioflok dapat dikelompokkan seperti tabel berikut :

Tabel 1. Perhitungan analisa ekonomi 2 buah kolam

Komponen		Jumlah kolam 4 buah			
		Volume	Satuan	Harga per satuan (Rp)	Total (Rp)
A	Biaya Investasi				
	Pembuatan kolam diameter 4 m dan lantai	4	Unit	2.500.000	10.000.000
	Tandon Air 1200	1	Paket	1.500.000	1.500.000
	Alat-alat perikanan	1	Paket	1.000.000	1.000.000
	Blower 2 PK	1	Buah	12.000.000	12.000.000
	Genset 3000 watt	1	Buah	5.000.000	5.000.000
	Pompa air	1	Buah	1.000.000	1.000.000
	Total		30.500.000		
B	Biaya Operasional per siklus				
	Benih ikan nila ukuran 8-10 cm	4000	Ekor	500	2.000.000
	Pakan terapung protein 32%	800	Kg	14.000	11.200.000
	Bahan pembentuk bioflok	4	Paket	250.000	1.000.000
	Tenaga kerja, 1 orang x 3 bulan	3	Paket	600.000	1.800.000
	Obat-obatan	4	Paket	125.000	500.000
	Listrik 1300 watt	4	Paket	150.000	600.000
	Total				17.100.000
C	Penyusutan per siklus				
	Penyusutan kolam terpal				950.000
	Penyusutan alat prikanan				1.900.000
	Total				2.850.000
D	Biaya Total per siklus				
	B + C				19.950.000
E	Pendapatan per siklus				
	harga jual @ Rp. 40.000,-				36.000.000
F	Keuntungan				
	Keuntungan per siklus				16.050.000
	keuntungan per tahun (4 siklus)				64.200.000
G	Break-Even Point (BEP) per kg				
	BEP per kg (Biaya total/harga jual)				22.167
	FCR				0,9
	SR (%)				90
	Biomassa (kg)				900
	Pemakaian pakan (Comulative feed)				800
	PBP (Tahun)				0,85

Nilai BEP yang didapatkan dalam analisa usaha budidaya bioflok yakni Rp. 22.167,-. Jangka waktu pengembalian seluruh biaya investasi/PBP (usaha) dapat di capai dalam 3 siklus. Dengan demikian usaha ini layak dilaksanakan karena jangka waktu pengembalian investasi lebih kecil dari periode usaha.

VII. PENUTUP

Nila merupakan komoditas perikanan yang bisa hidup dalam beragam perairan. Tidak saja dapat tumbuh baik di perairan tawar tapi juga di perairan payau dan laut. Permintaan Ikan Nila setiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan Ikan Nila banyak digemari oleh masyarakat. Tidak hanya masyarakat dalam negeri tetapi juga dari luar negeri terutama Amerika Serikat (AS). Selain itu, permintaan pasar Ikan Nila yang tinggi baik Ikan Nila dalam bentuk fillet atau potongan daging tanpa tulang sebanyak 90 ton/tahun

tidak sebanding dengan pasokan Ikan Nila itu sendiri.

Budidaya Ikan Nila dengan menggunakan sistem bioflok masih sangat jarang diterapkan oleh masyarakat. Hal ini dikarenakan SDM yang masih kurang dan pengetahuan akan sistim ini belum meluas. Instansi terkait tentunya perlu mensosialisasikan dan mengedukasi masyarakat tentang sistim ini. Termasuk Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Tengah sebagai instansi teknis pengelolaan perikanan Sulawesi Tengah.

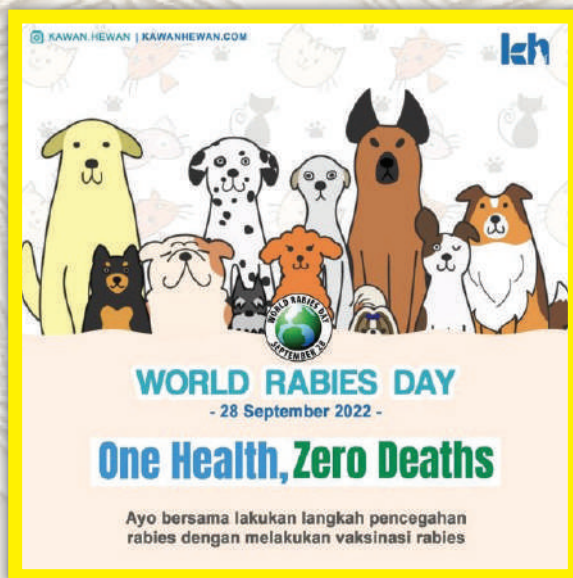
Dengan begitu dapat diharapkan masyarakat mampu melakukan budidaya Ikan Nila dengan menggunakan sistem bioflok yang memiliki berbagai keunggulan-keunggulan sebagaimana telah dipaparkan diatas sehingga dapat meningkatkan produksi dan penghasilan masyarakat, terutama masyarakat Sulawesi Tengah.

VIII. DAFTAR PUSTAKA

- Buku Saku Penyakit Ikan Versi : 1.0.3. LP2IL. Serang.
- Crab, R., M. Kochva., W. Vestraete and Y. Avnimelech. 2007. Biofloc Techonology In Over Wintering of Tilapia. *Aquaculture Engineering* 40 : 105-112.
- De Schryver, P.D, R. Crab, T. Defoird, N. Boon, and W.Verstraete. 2008. The Basic of Bioflock Technology : The Added Value For Aquaculture. *Aquaculture* 277 : 125 – 137.
- Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Tengah, 2020. Penerapan Teknologi Budidaya Bioflok Ikan Nila. Sulawesi Tengah.
- Direktorat Produksi dan Usaha Budidaya. 2017. Budidaya Ikan Lele Sistem Bioflok. Kementerian Kelautan dan Perikanan. Jakarta.
- Faridah, Selvie. D dan Yuniati. 2019. Budidaya Ikan Lele dengan Metode Bioflok pada Peternak Ikan Lele Konvensional. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. Vol. 1 No. 2.
- Kordi. 1997. Budidaya Air Payau. Penerbit Effhar dan Dahara Prize Jakarta Barat.
- Ombong, F dan Indra RNS. 2016. Aplikasi Teknologi Bioflok (BFT) Pada Kultur Ikan Nila (*Oreochromis niloticus*). *Jurnal Budidaya Perairan*. Vol. 4, No. 2.
- Purnomo, P.D. 2012. Pengaruh Penambahan Karbohidrat pada Media Pemeliharaan Melalui Teknologi Bioflok Terhadap Produksi Budidaya Intensif Nila (*Oreochromis niloticus*). Skripsi. Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rushaelistyani, Dwi S. dan Sucahyo, H. 2017. Budidaya Lele dengan Sistem Bioflok. LPPM UPN. Yogyakarta.
- Sagala, tr. 2019. Respon Imun Non Spesifik Ikan Nila *Oreochromis niloticus* yang Dipelihara dengan Sistem Bioflok dan Probiotik terhadap Infeksi Bakteri *Aeromonas hydrophila*. Skripsi. Bandar Lampung.
- Sahwan, M. F. 2003. Pakan Ikan dan Udang, Formulasi, Pembuatan, Analisis Ekonomi. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Sucipto A. 2020. Materi Pelatihan Budidaya Ikan Nila Teknologi Bioflok.
- Sukardi, P. Petrus, HTS. Taufik, BP. 2018. Produksi Budidaya Ikan Nila (*Oreochromis niloticus*) Sistem Bioflok dengan Sumber Karbohidrat Berbeda. *Asian jurnal of Innovation and Entrepreneurship*. Vol. 03, no. 2.
- Suprianto, Endah, SR dan Muh. SD. 2019. Optimalisasi Dosis Probiotik Terhadap Laju Pertumbuhan Dan Kelangsungan Hidup Ikan Nila (*Oreochromis niloticus*) Pada Sistem Bioflok. *Journal of Aquaculture and Fish Health*. Vol. 8, No. 2.

MENUJU INDONESIA BEBAS PENYAKIT RABIES 2030

(Memperingati Hari Rabies Sedunia Tahun 2022)



Oleh :

drh. Ekatmo Budi Santosa, SKH., MM.

Medik Veteriner Muda

Dinas Perkebunan & Peternakan Prov. Sulteng

Pendahuluan

Dunia kesehatan hewan mengenal adanya Global Elimination of Dog Mediated Human Rabies by 2030. Suatu kesepakatan dari tiga organisasi internasional yaitu WHO (Organisasi Kesehatan Dunia), OIE (Organisasi Dunia untuk Kesehatan Hewan), dan FAO (Organisasi Pangan dan Pertanian). Komitmen ini dicanangkan di Jenewa pada tahun 2015 dengan tujuan agar dunia bebas dari penyakit rabies di tahun 2030.

Salah satu upaya memberi semangat dan motivasi untuk mewujudkan dunia bebas rabies pada tahun 2030 adalah peringatan WRD (World Rabies Day) setiap tanggal 28 September. Peringatan Hari Rabies Sedunia diinisiasi oleh para ahli rabies sedunia yang membentuk organisasi bernama Alliance for Rabies (ARC) pada tahun 2006. Organisasi untuk memberantas penyakit rabies. Kemudian juga berdiri The Global Alliance for Rabies Control. Organisasi nonprofit yang mewadahi berbagai pemangku kepentingan, mulai dari sektor swasta dan pemerintah untuk bersama-sama menangani rabies.

Pada 28 September 2007, diadakanlah Peringatan Hari Rabies Sedunia untuk pertama kalinya. Dipilihnya tanggal 28 September dimaksudkan untuk mengenang hari kematian Louis Pasteur (28 September 1895). Seorang ahli

mikrobiologi asal Prancis, yang bersama rekannya Emile Roux merupakan orang pertama yang mengembangkan vaksin rabies dan mengaplikasikannya pada manusia pada tahun 1885. Kegiatan ini kemudian didukung oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), Organisasi Dunia untuk Kesehatan Hewan (OIE), dan Organisasi Pangan dan Pertanian (FAO). Dan Aliansi Global untuk Pengendalian Rabies / Global Alliance for Rabies Control (GARC) lah yang kemudian menjadi koordinator penyelenggaraan Hari Rabies Sedunia.

Peringatan Hari Rabies Sedunia diharapkan menjadi inspirasi dan motivasi bagi semua pihak untuk semakin bersemangat dalam pencegahan dan penanggulangan Rabies di tengah situasi pandemi COVID -19. Juga diharapkan dapat meningkatkan komitmen pemerintah daerah dalam menyediakan Rabies Center, dan menguatkan jejaring kerja pengendalian rabies.

Hari Rabies Sedunia Tahun 2022

Tema Hari Rabies Sedunia tahun 2022 yaitu ONE HEALTH ZERO DEATH. Konsep One Health adalah suatu upaya kolaboratif dari berbagai sektor, utamanya kesehatan manusia, hewan, dan lingkungan, baik di tingkat lokal, nasional, maupun global untuk mencapai kesehatan yang optimal. Pengendalian penyakit zoonosis dalam

hal ini Rabies memerlukan kolaborasi multisektor. Tidak hanya terbatas pada kesehatan dan pertanian, tetapi juga dengan kehutanan, lingkungan dan pendidikan. Mulai dari pengawasan terintegrasi pada manusia dan hewan untuk mengatasi kejadian Avian Influenza, Rabies, dan kasus atau wabah Anthrax; penyelidikan epidemiologi wabah pada manusia dan epidemi pada hewan yang terintegrasi; pelatihan terintegrasi untuk sumber daya kesehatan dan pertanian tentang manajemen kasus gigitan hewan dan pengawasannya. Penanggulangan Rabies dengan konsep One Health maka diharapkan tidak ada kematian akibat penyakit rabies (Zero Death).

Pandemi Covid 19 telah memberikan tantangan baru terhadap upaya penanggulangan dan pencegahan penyakit rabies. Baik dalam hal penganggaran maupun dalam penerapan protokol pencegahan pandemi COVID-19 yang merupakan tantangan tersendiri bagi para petugas dalam melakukan penanggulangan rabies di lapangan. Pandemi COVID-19 juga telah menimbulkan banyak keraguan dan kesalahpahaman tentang penyakit, cara penyebarannya dan tentang vaksinasi secara umum. Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) akan menghindarkan masyarakat dari disinformasi tentang Rabies.

Rabies

Rabies merupakan penyakit menular akut yang menyerang susunan syaraf pusat pada manusia dan hewan berdarah panas (sapi, kuda, kerbau, kambing, domba, anjing, kera, kucing, srigala dll). Disebabkan oleh virus rabies dengan jalan gigitan atau melalui luka terbuka. Secara morfologi, virus rabies berbentuk peluru dengan panjang 180 nanometer, dan lebar 75 nm. Tersusun dari komposisi Ribo Nucleic Acid (RNA) rantai tunggal, lipid, karbohidrat dan protein.

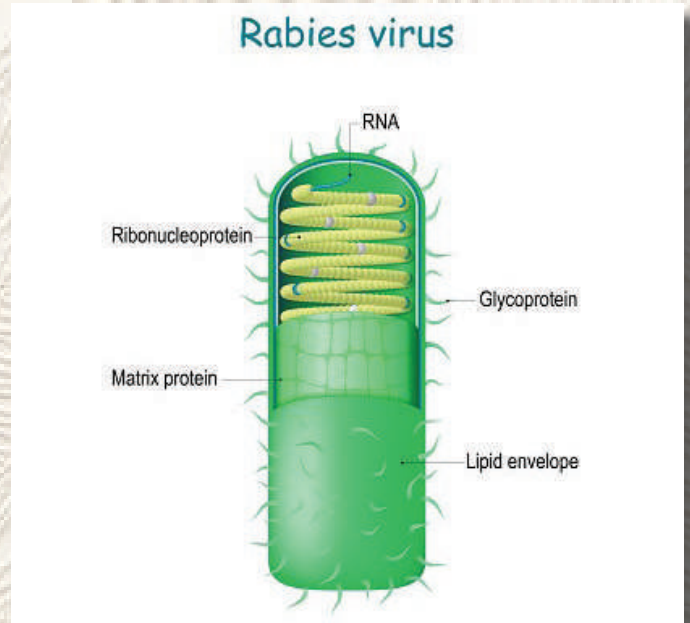
Virus rabies memiliki masa inkubasi yang berbeda antara hewan dan manusia. Masa inkubasi penyakit rabies pada hewan antara 3 – 8 minggu. Masa inkubasi pada manusia bervariasi, biasanya 2 – 8 minggu, kadang-kadang 10 hari sampai 2 tahun, tetapi rata-rata masa inkubasinya 2 – 18 minggu.

Gejala dan tanda rabies pada hewan ada 2 (dua) tipe yaitu :

1. Tipe ganas terdiri dari stadium prodromal, eksitasi dan paralise dengan rincian :
 - Stadium prodromal (2 – 3 hari), gejala : malaise, tidak mau makan, agak “jinak” demam sub febris, refleks kornea menurun;
 - Stadium eksitasi (3 – 7 hari), gejala : reaktif dengan menyerang, dan menggigit benda bergerak, pica (memakan berbagai benda termasuk tinjanya sendiri), lupa pulang, strabismus, ejakulasi spontan;
 - Stadium paralisis, gejala : ekor jatuh, mandibula jatuh, lidah keluar, saliva (ludah) berhamburan, kaki belakang terseret. Pada stadium ini sangat singkat dan biasanya diikuti dengan kematian hewan tersebut.
2. Tipe jinak (dumb), umumnya stadium ini muncul

setelah stadium paralisis, anjing ini terlihat diam, berpenampilan tenang namun akan ganas kalau didekati.

Sedangkan gejala dan tanda penderita rabies pada manusia yaitu demam, mual, rasa nyeri di tenggorokan, keresahan, takut air (hydrophobia), takut cahaya, liur yang berlebihan (hipersaliva).



Penyakit Rabies Di Indonesia

Penyakit rabies ditemukan pertama kali di Indonesia (saat itu Hindia Belanda) pada tahun 1884 oleh Schrool pada kerbau. Kemudian tahun 1889 Esser W. J. dan Penning menemukan penyakit rabies pada anjing. Lalu pada tahun 1894, Ev de Haan menemukan virus rabies yang menyerang manusia di Indonesia. Sudah lebih 100 tahun rabies masuk di Indonesia dan hingga saat ini belum bisa diberantas hingga zero kasus.

Angka kematian akibat penyakit rabies di Indonesia masih cukup tinggi. Yakni 100-156 kematian per tahun, dengan Case Fatality Rate (Tingkat Kematian) hampir 100 persen. Hal ini menggambarkan bahwa rabies masih jadi ancaman bagi kesehatan masyarakat. Secara global, rabies membunuh 1 orang dalam setiap 10 menit dan lebih dari 70.000 orang meninggal setiap tahunnya. Tercatat, hampir 40% kasus gigitan hewan penular rabies terjadi pada anak-anak dan 98% penyakit rabies ditularkan melalui gigitan anjing. Hanya 2% penyakit tersebut ditularkan melalui kucing dan kera. Rabies bersifat 99% fatal jika gejala sudah muncul. Tetapi rabies 100% dapat dicegah dengan vaksinasi, baik pada manusia maupun pada hewan.

Pencegahan infeksi virus rabies dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu :
 ✓ Melakukan vaksinasi ketika berencana untuk

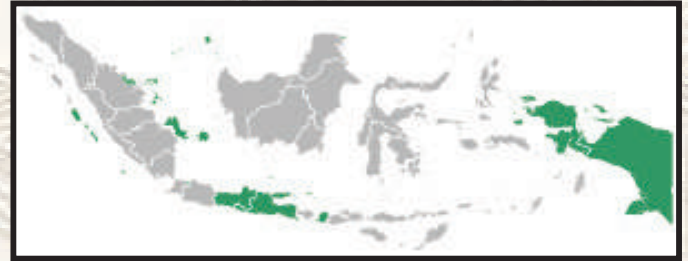
bepergian ke daerah sangat endemis rabies.

- ✓ Melakukan vaksinasi pada hewan penular rabies (HPR).
- ✓ Menghindarkan hewan peliharaan kontak dengan hewan terinfeksi.
- ✓ Melaporkan kepada pihak berwenang ketika menemui hewan dengan gejala rabies.
- ✓ Jangan mendekati hewan liar.

Adapun hal yang harus dilakukan apabila tergigit Hewan Penular Rabies (HPR) adalah :

1. Segera cuci luka dengan air mengalir dan sabun selama 15 menit.
2. Mencuci luka gigitan dengan antiseptik (alkohol 70%, Yodium dll).
3. Menghubungi Rabies Center/Puskesmas atau rumah sakit terdekat; dan
4. Pastikan mendapat suntikan SAR (Serum anti rabies) dan atau VAR (Vaksin Anti Rabies).

Tantangan terbesar saat ini adalah masih banyaknya



Selatan, Sumatera Utara, dan Nusa Tenggara Timur. Hal itu menunjukkan bahwa upaya pengendalian rabies di Indonesia memerlukan langkah terstruktur, sistematis dan sinergitas dari semua pihak terkait.

Penutup

Secara nasional, Indonesia sangat mendukung upaya masyarakat global dunia untuk bisa bebas penyakit rabies pada tahun 2030. Dukungan ditandai dengan upaya melakukan sinergi lintas sektor dan lintas program di tingkat internasional, nasional baik pusat sampai ke daerah. Konsep One Health Roadmap Eliminasi Rabies Nasional 2030 yang telah diluncurkan tahun 2020 lalu, kiranya dapat difollow up dengan kolaborasi dan kerjasama pihak terkait untuk upaya terbebasnya Indonesia dari Penyakit Rabies. Kolaborasi lintas kementerian/ lembaga telah berjalan dan melibatkan Kemenko PMK, Kemendagri, Kementerian Kesehatan, Kementerian Pertanian, serta Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Hal ini juga melibatkan sektor lainnya termasuk sektor swasta, dunia usaha dan seluruh lapisan masyarakat.

Bahwa suatu daerah atau negara dapat dinyatakan bebas rabies apabila benar-benar tidak ada kasus di satu daerah atau harus zero kasus. Zero kasus rabies bisa tercapai melalui pengendalian populasi anjing liar dengan menekan dan menghentikan reproduksinya, melakukan vaksinasi terhadap 70% dari jumlah populasi anjing untuk menciptakan herd immunity, sehingga tidak muncul lagi kasus rabies.

Mari bersama pemerintah kita dukung Indonesia bebas penyakit rabies pada tahun 2030. *ONE HEALTH ZERO DEATH*. Melalui kolaborasi lintas sektoral maka tidak ada lagi kematian akibat Rabies.

Ciri Anjing Gila

- Tidak mau makan
- Menggigit Sembarangan
- Menyerang yang lewat di depannya
- Takut air
- Biasanya sembunyi di tempat gelap
- Air liur berlebihan

Penanganan Gigitan Rabies

- Cuci luka gigitan dengan deterjen selama 15 menit
- Dikeringkan dan diberi alkohol 70 persen
- Bawa penderita ke puskesmas atau rumah sakit terdekat



daerah di Indonesia yang belum bebas rabies. Dari 34 provinsi di Indonesia, hanya 7 provinsi yang telah dinyatakan bebas rabies. 26 provinsi lainnya masih endemik rabies. Provinsi yang telah dinyatakan bebas rabies adalah Provinsi Jawa Timur, DIY dan Jawa Tengah (sejak tahun 1997); DKI Jakarta (2004), Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (sejak tahun 2013); Provinsi Kepulauan Riau (2015) dan Provinsi Papua (sejak tahun 2019). Provinsi NTB yang telah dinyatakan bebas rabies pada tahun 2017 namun kembali terjadi Kejadian Luar Biasa (KLB) di Kabupaten Dompu dan Kabupaten Sumbawa pada tahun 2019, sehingga ditetapkan keadaan Tanggap Darurat Bencana Non Alam oleh Gubernur NTB.

5 tahun terakhir kasus gigitan Hewan Penular Rabies (HPR) dilaporkan berjumlah 404.306 kasus dengan 544 kematian. Jumlah kematian tertinggi terjadi di provinsi-provinsi Sulawesi Utara, Kalimantan Barat, Sulawesi



PENGUKURAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA MENUJU SULAWESI TENGAH SEJAHTERA DAN LEBIH MAJU



Oleh :

Hendra Mohammad Tahir, S.P., M.PW

Instruktur Ahli Muda

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah

SALAH satu masalah utama yang banyak dihadapi perusahaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Padahal, perusahaan diharapkan dapat terus berkembang dan mencapai laba yang memuaskan dari produk yang dihasilkan oleh para pekerja. Tentu persoalan tersebut harus diatasi dan dicarikan jalan keluarnya. Dan hal yang harus segera dilakukan oleh perusahaan agar dapat bertahan dan mencapai laba yang diinginkan adalah dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya (SDM).

Selain menjadi aset terpenting bagi perusahaan, para pekerja atau SDM menjadi salah satu komponen biaya terbesar dalam perusahaan. Karenanya, manajer perusahaan dituntut harus mampu memperhatikan produktivitas tenaga kerja untuk mengatur tingkat efisiensi biaya perusahaan.

Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan volume tertentu dalam batas waktu tertentu dalam kondisi standar dan diukur dalam satuan volume/hari-orang.

Pengertian produktivitas bila dituliskan dalam suatu bentuk perumusan matematis sebagai berikut :

Produktivitas = Satuan Hasil Kerja / Satuan Waktu

Keterangan :

- Hasil kerja adalah sejumlah hasil, tugas, atau proses yang bisa dilaksanakan dalam 1 (satu) periode tertentu (dapat berupa hari atau jam).
- Satuan hasil kerja dapat berupa m³/jam, m²/jam, m/jam.
- Waktu kerja atau jam kerja adalah sejumlah waktu yang digunakan secara efektif dalam melaksanakan tugas dalam 1 (satu) periode. Satu periode yang dimaksud disini adalah waktu (jam) kerja normal dalam 1 hari kerja yaitu 8 jam.

Dari rumus tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas karena besarnya biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja merupakan bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk dan jasa.

Produktivitas dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif. Biaya tenaga kerja biasanya mencakup sebagian besar total biaya produksi. Tenaga kerja yang lebih produktif memungkinkan perusahaan untuk menghasilkan lebih banyak output menggunakan jumlah tenaga kerja yang sama. Jadi, produktivitas yang tinggi membuat biaya operasi menjadi rendah. Karena berbiaya rendah, perusahaan memperoleh keuntungan lebih tinggi bahkan ketika menetapkan harga jual di rata-rata industri.

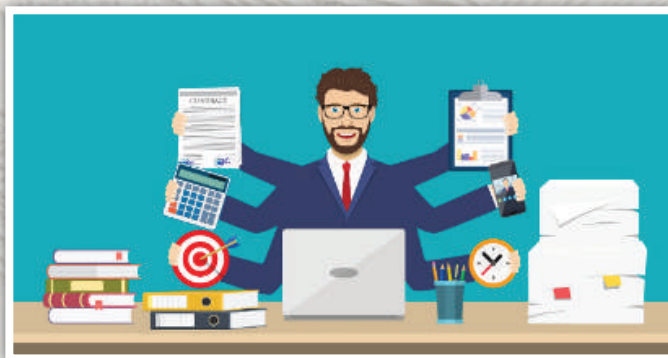
Secara agregat, produktivitas mendorong pertumbuhan ekonomi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Output jangka panjang (PDB potensial), tidak hanya tergantung pada kuantitas pasokan tenaga kerja, tetapi juga kualitasnya. Jika lebih produktif, perekonomian dapat menghasilkan lebih banyak barang dan jasa.

Dalam jangka pendek, peningkatan produktivitas mendorong naiknya pasokan barang dan jasa. Pasokan yang lebih tinggi akan mendorong harga turun. Dan itu membuat barang dan jasa lebih terjangkau bagi masyarakat. Harga yang lebih rendah juga membuat barang dan jasa domestik lebih kompetitif di pasar internasional. Kondisi tersebut akan meningkatkan ekspor dan mendorong pertumbuhan PDB riil.

Produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan membayar upah yang lebih tinggi dengan tetap menghasilkan laba yang tinggi. Ini meningkatkan pendapatan disposabel rumah tangga, yang mengarah ke perbaikan standar hidup dan kesejahteraan. (<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/tips-meningkatkan-produktivitas-tenaga-kerja/>). Situasi demikian akan membantu daya beli pekerja dan berimbas bagi geliatnya perekonomian.

Pengukuran Produktivitas

Tingkat produktivitas tenaga kerja adalah permasalahan yang harus diperhatikan. Olehnya menjadi penting menyiapkan tenaga kerja yang produktif. Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk



mengetahui bagaimana kondisi produktivitas para tenaga kerja adalah melalui pengukuran produktivitas tenaga kerja.

Pengukuran produktivitas adalah suatu cara untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas dapat dikatakan tinggi atau rendah bila telah dibandingkan dengan standar masa lalu. Peningkatan produktivitas terjadi bila keluaran yang sama dapat dihasilkan dari masukan yang lebih sedikit atau menghasilkan keluaran yang lebih banyak untuk masukan yang sama.

Produktivitas dipandang sebagai indikator penting dalam aktivitas ekonomi. Pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan menjadi salah satu sasaran utama kebijakan pemerintah Indonesia. Pertumbuhan ekonomi dibentuk dari pertumbuhan output usaha atau perusahaan. Peningkatan output dapat diwujudkan melalui peningkatan sumber daya yang digunakan dalam membentuk output itu sendiri, yang dikenal sebagai faktor produksi. Sebagai indikator penting dalam aktivitas ekonomi maka analisis dan pengukuran produktivitas dilaksanakan untuk mengukur faktor produksi yang menjadi alat ukur kinerja suatu negara (<https://produktivitas.kemnaker.go.id/pengukuran-dan-analisis/>).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER 21/MEN/IX/2009 Tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas BAB IV PENGUKURAN DAN PEMELIHARAAN PRODUKTIVITAS Pasal 11 (1) Pengukuran Produktivitas meliputi : a. pengukuran produktivitas individu; b. pengukuran produktivitas mikro; c. pengukuran produktivitas makro.

Pasal 15 (1) Pengukuran dan pemeliharaan produktivitas pada skala nasional dilaksanakan oleh Menteri. (2) Pengukuran dan pemeliharaan produktivitas pada skala provinsi dilaksanakan oleh Gubernur. (3) Pengukuran dan pemeliharaan produktivitas pada skala Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh Bupati/Walikota.

Pengukuran Produktivitas Menuju Sulawesi Tengah Lebih Sejahtera dan Lebih Maju

Regulasi yang ada diatas bisa menjadi dasar untuk melaksanakan Pengukuran Produktivitas dilingkungan Provinsi Sulawesi Tengah. Dihubungkan dengan Visi dan Misi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah -Visi “Gerak Cepat Menuju Sulawesi Tengah Lebih Sejahtera dan Lebih Maju” dan khususnya Misi ke 3 “Mewujudkan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat melalui Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan dan Penguatan Kelembagaan”, Pengukuran Produktivitas menjadi beralasan untuk dilakukan.

Terwujudnya kesejahteraan masyarakat merupakan keyword dari misi ke 3. Kesejahteraan masyarakat disini tentunya memiliki pengertian yang luas dan secara sederhana dapat diartikan bagaimana masyarakat bisa mendapat dan mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih baik. Baik masyarakat yang bekerja, sebagai pekerja secara formal ataupun non formal. Untuk bisa mencapai hal tersebut tentunya pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah mempunyai strategi kebijakan melalui program dan kegiatan agar misi yang dituju bisa tercapai sesuai dengan harapan.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja bisa menjadi pilihan strategi kebijakan yang dapat dilakukan oleh pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Kolaborasi, elaborasi, dan koordinasi antara instansi terkait yang mempunyai kompetensi dibidang pengukuran produktivitas tenaga kerja merupakan langkah awal yang bisa dilakukan. Program kerja kegiatan yang memfokuskan pada peningkatan sumber daya manusia yang ada di instansi/unit kerja perangkat daerah merupakan bentuk implementasi dilapangan demi mendukung misi ke 3 dari Gubernur Sulawesi Tengah.

Pengukuran produktivitas mikro bisa menjadi pilot project yang bisa dilakukan sebagai langkah awal mewujudkan tenaga kerja yang kompeten. Seperti yang telah dijelaskan diatas tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting. Tenaga kerja yang kompeten akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan (termasuk instansi).

Pengukuran mikro atau biasa disebut pengukuran perusahaan adalah metode untuk bisa mengetahui tiga hal : produktivitas tenaga kerja pada saat ini, sumber daya yang menyebabkan kenaikan dan penurunan produktivitas perusahaan, dan berapa standar produktivitas yang akan datang.

Pengukuran mikro bisa menjadi pilihan metode evaluasi bagi setiap perusahaan. Beberapa manfaat

yang bisa diperoleh dari pengukuran produktivitas mikro, yaitu :

- Memberikan informasi bagi perusahaan untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu;
- Sebagai evaluasi perkembangan dan efektifitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan perusahaan;
- Memperbaiki cara kerja dan memperbaharui cara kerja untuk meningkatkan laba perusahaan;
- Memberikan informasi seberapa besar produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun;
- Memberikan informasi apakah faktor-faktor penjualan, biaya bahan yang digunakan, biaya overhead produksi, biaya administrasi dan umum, dan biaya tenaga kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan.

Berbicara mengenai produktivitas tenaga kerja di dunia ketenagakerjaan, berarti melibatkan semua unsur, baik pemerintah, dunia usaha, dunia pendidikan dan masyarakat. Oleh karenanya, dukungan dari pihak terkait dalam upaya menciptakan tenaga kerja yang kompeten sangat diharapkan. Melaksanakan pengukuran produktivitas tenaga kerja bisa dimanfaatkan sebagai sumber data dan informasi yang dapat memberikan gambaran kepada kita semua akan kondisi produktivitas tenaga kerja yang ada di Provinsi Sulawesi Tengah saat ini, baik usaha kecil, menengah dan besar.



Kekuatan dan kelemahan masing-masing bisa tergambar dengan jelas, sehingga data dan informasi produktivitas yang disajikan seyogyanya menjadi dasar pijak dalam penyusunan kebijakan, rencana strategis pembangunan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah dalam mewujudkan Visi dan Misi Gubernur.

Penyakit Jembrana di Provinsi Sulawesi Tengah



Oleh:

drh. Putri Jelita

Medik Veteriner pada UPT Veteriner Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Sulawesi Tengah

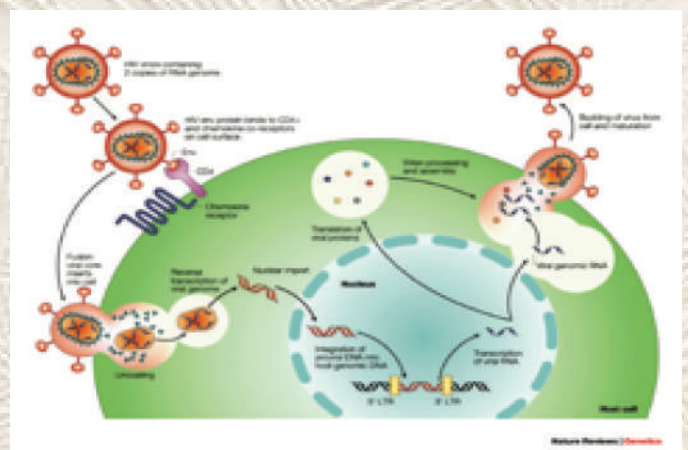
Berdasarkan hasil pemeriksaan lanjutan terhadap kasus kematian sapi di Kabupaten Poso - Sulawesi Tengah pada tanggal 12 Agustus 2022, dinyatakan bahwa penyakit yang diderita ternak sapi tersebut sebagai positif penyakit Jembrana. Pemeriksaan lanjutan tersebut dilakukan berdasar laporan dokter hewan berwenang di aplikasi iSIKHNAS atas kematian 1 ekor sapi bali yang dicurigai mengidap Penyakit Mulut dan Kuku. Lokasi kejadian di Desa Bakti Agung, Kecamatan Poso Pesisir Utara, Kabupaten Poso, Provinsi Sulawesi Tengah. Berikut artikel singkat sebagai bentuk Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) kepada masyarakat terkait penyakit Jembrana atau dikenal juga dengan sebutan Penyakit Rama Dewa.

PENYAKIT JEMBRANA

Sinonim. Penyakit Rama Dewa

- **Sifat Alami Agen**
Penyakit Jembrana disebabkan oleh Retrovirus,

dari anggota group lentivirus yang unik dan disebut Jembrana disease virus (JDV). Virus Jembrana peka terhadap kloroform dan eter serta tahan terhadap sodium deosikolat (1:1000). Inaktif oleh formalin serta peka terhadap pH yang ekstrim (3.0 dan 12.0).



Siklus hidup lentivirus di dalam sebuah target cell

- **Spesies Rentan**

Spesies rentan hanyalah sapi Bali. Umur sapi yang paling peka adalah lebih dari 1 tahun (6 bulan - 6 tahun).

- **Cara Penularan**

Penularan terjadi secara horisontal yaitu kontak langsung antara sapi sakit dengan yang sehat dan tidak terjadi secara vertikal, oleh karena dari hewan karier melahirkan pedet yang normal. *Tabanus rubidus* memiliki potensi sebagai penular virus JD di lapangan secara mekanis.

- **Gejala Klinis**

Gejala klinis penyakit Jembrana bersifat konsisten baik pada kasus alami maupun infeksi buatan, yaitu terjadi demam, depresi, anoreksia dan pembesaran kelenjar limfe (limfadenopati). Keringat darah (blood sweating) atau hemohidrosis. diamati di daerah punggung, flank, daerah perut, kaki dan scrotum. Ternak yang bunting ditandai dengan keguguran. Dilaporkan 49% ternak bunting yang terserang penyakit Jembrana diakhiri dengan keguguran yang terjadi pada semua masa kebuntingan.



Keringat Darah yang Keluar dari Sapi Penderita Penyakit Jembrana
(Sumber : <http://herudvm.blogspot.com/2011/02/jembrana-diseases.html>)

- **Pengambilan dan Pengiriman Spesimen**

Pengambilan sampel dari hewan terserang yang masih hidup dapat berupa serum untuk uji serologi dan darah dengan antikoagulan (Heparin/EDTA) untuk pemeriksaan PCR. Pada hewan yang mati, sampel dapat berupa limpa, kelenjar limfe, hati, ginjal, otak, paru dan adrenal. Untuk pemeriksaan histopatologi, organ

diawetkan dengan formalin buffer 10%.

Sedangkan untuk uji PCR, berupa sampel limpa dikirim dalam kondisi segar dingin. Pengiriman dilakukan secepat mungkin melalui kurir khusus langsung ke laboratorium.

- **Diagnosa Banding**

Penyakit Jembrana memiliki gejala klinis dan patologis sangat mirip dengan berbagai penyakit viral seperti Malignant Catarrhal Fever (MCF), Rinderpest, Bovine Viral Diarrhea-Mucosadisease (BVD-MD), Penyakit Mulut dan Kuku (PMK), Bovine Ephemeral Fever (BEF) dan penyakit bakterial seperti Septicaemia Epizootica (SE) atau penyakit parasit darah seperti Surra.

- **Pencegahan dan Pengendalian**

Tindakan yang paling efektif adalah dengan melakukan vaksinasi. Hewan yang sakit dapat dipotong di bawah pengawasan dokter hewan atau petugas berwenang.

Tingkat kematian penyakit ini cukuplah tinggi, maka perlu adanya peran aktif masyarakat serta para stakeholder untuk bersama secara serius menangani kasus Jembrana. Kerugian secara ekonomis yang lebih besar atau terganggunya pasokan daging ternak Sapi tentu tidak diinginkan terjadi. Diharapkan pada masa akan datang kasus kematian ternak di Provinsi Sulawesi Tengah tidak terjadi lagi.



Upacara HUT Korpri Ke-51 Tahun 2022 Tingkat Provinsi Sulawesi Tengah dan Rapat Kerja Korpri Sulteng Tahun 2022

Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri) telah memasuki usia 51 Tahun pada Tahun 2022. Korpri berulangtahun setiap tanggal 29 November. Dan sudah jamak dilakukan, setiap tanggal tersebut dilakukan upacara peringatan HUT Korpri. Untuk lingkup Prov. Sulteng, ditradisikan oleh DP Korpri Prov. Sulteng, upacara HUT Korpri dilaksanakan di Kabupaten/Kota. Dan dirangkaikan dengan pelaksanaan Rapat Kerja (Raker) Korpri Sulteng.

Upacara peringatan HUT ke-51 Korpri Tingkat Provinsi



Sulawesi Tengah (Sulteng) Tahun 2022 dilaksanakan di Kab. Banggai Kepulauan. Berlangsung di Halaman Kantor Bupati Banggai Kepulauan (Bangkep). Tagline atau semboyan untuk perayaan HUT Korpri Tahun 2022 adalah "Korpri Melayani, Berkontribusi dan Berinovasi Untuk Negeri".



Upacara dipimpin langsung oleh Pj. Bupati Bangkep, Ihsan Basir, SH, LLM., sebagai inspektur upacara sekaligus membacakan sambutan Gubernur Sulawesi Tengah. Pj. Bupati Bangkep yang juga salah satu Staf Ahli Gubernur ini memang termasuk unsur pengurus utama Korpri Sulteng. Di DP Korpri Prov. Sulteng, beliau menduduki jabatan Wakil Sekretaris.

Para insan Korpri dari Prov. Sulteng turut menghadiri pelaksanaan upacara tersebut berbaur dan bergabung dengan para PNS di Kab. Bangkep. Baik level pejabat pimpinan tinggi maupun para pejabat pengelola Korpri lingkup OPD Prov. Sulteng. Pejabat pimpinan tinggi diantaranya, Dr. Zubair, M.Si, (Kadis Pemberdayaan Perempuan & Perlindungan Anak Prov. Sulteng), Dr. Rohani, M.Si, (Staf Ahli Gubernur) dan Drs. Abdul Raaf Malik, M.Si, (saat itu masih menjabat Pj. Staf Ahli Gubernur). Adapun pejabat pengelola Korpri lingkup OPD Prov. Sulteng umumnya adalah Kasubag Kep & Umum serta bendahara gaji.



Beberapa pengurus Korpri Kab/Kota di Sulteng juga menghadiri upacara peringatan HUT Ke-51 Korpri di Kota Salakan Kab. Bangkep tersebut. Diantaranya adalah Korpri Kab. Sigi, Toli-Toli, Poso dan tentunya Kab. Banggai Bersaudara.

Gubernur Sulteng, H. Rusdy Mastura, dalam sambutan yang dibacakan oleh Pj. Bupati Bangkep, berpesan dan berharap semoga pengurus dan anggota Korpri Sulawesi Tengah dapat melakukan hal-hal berikut : Pertama, pegang teguh dan amalkan core value ASN berakhlak, yang merupakan akronim dari berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif.

Kedua, di era internet of things maka penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) di Provinsi Sulawesi Tengah mutlak diwujudkan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, efektifitas dan efisiensi yang gilirannya berdampak bagi kesejahteraan dan kemajuan masyarakat Sulawesi Tengah, termasuk di Banggai Kepulauan.



Ketiga, terapkan pola 4 AS yang terdiri dari: kerja keras; kerja cerdas; kerja tuntas dan kerja ikhlas; dimanapun anggota Korpri mengabdikan, sehingga Korpri dapat menjadi teladan masyarakat dalam hal budi pekerti, etika dan profesionalisme.

Rapat Kerja (Raker) Korpri Sulteng



Sudah disampaikan diatas, setelah upacara, Korpri Sulteng melaksanakan Rapat Kerja (raker). Peserta raker adalah pengurus Korpri Sulteng, pengelola Korpri lingkup OPD Prov. Sulteng dan utusan dari DP Korpri Kab/Kota di Sulteng. Pelaksanaan raker yang dirangkaikan dengan HUT Korpri memang sudah dipaketkan. Pola ini sudah dirutinkan sejak 2018, mulai peringatan HUT Ke-47 Korpri di Toli-Toli. Pada 2019 upacara HUT ke-48 Korpri berlangsung di Luwuk Kab. Banggai juga dilanjutkan dengan Raker di Hotel Estrella. Pada tahun 2020 upacara dan raker tidak dilaksanakan akibat pandemi Covid-19. Untuk 2021, upacara dilaksanakan di Kab. Poso. Setelah upacara HUT Ke-50 Korpri dilanjutkan dengan Musyawarah Provinsi (Musprov) Korpri yang memilih pengurus baru DP Korpri Prov. Sulteng masa bakti 2021-2026.

Rapat kerja Korpri Sulteng saat itu dibuka oleh Dr. Rohani, M.Si, mewakili Gubernur. Dalam sambutan yang dibacakan oleh Staf Ahli Gubernur tersebut,

Gubernur H. Rusdy Mastura berharap Raker Korpri menjadi gerbang untuk menjangkau ide-ide kreatif dari peserta untuk dibahas, disatukan dan difinalkan menjadi program-program kerja Korpri Sulawesi Tengah. Dan tentunya program-program yang tersusun dapat mengakomodir aspirasi peserta dalam rangka meningkatkan kelembagaan Korpri di Sulawesi Tengah yang solid dan modern, serta menyentuh kesejahteraan dan profesionalisme ASN yang jadi anggotanya.

Juga yang tak kalah urgen, diingatkan Gubernur, adalah bagaimana supaya visi misi gerak cepat menuju Sulawesi Tengah yang lebih sejahtera dan lebih maju dapat diserap dan ditautkan dalam substansi program-program kerja Korpri ke depan ini. Karenanya, Gubernur juga mengucapkan terimakasih dan apresiasi atas pelaksanaan rapat kerja korpri ini, Ia meyakini, dengan melihat komposisi pengurus Korpri saat ini dan peserta rapat yang hadir akan dihasilkan program-program yang fresh dan berkualitas, yang sifatnya inovasi, bukan sekedar copy paste atau hanya meniru dan melanjutkan dari program-program yang sudah ada sebelumnya.

Melalui proses diskusi dalam rapat yang dipimpin langsung Ketua DPP Korpri Sulteng, Dr. Zubair, M.Si., dan salah satu Ketua Bidang DP Korpri Prov. Sulteng, Drs. Abdul Raaf Malik, M.Si., disepakati oleh peserta Raker antara lain :

- Iuran Korpri naik Rp. 10.000/bulan bagi Gol. III dan IV sedang bagi Gol I dan II tetap.
- Santunan duka dinaikkan menjadi Rp. 20 Juta untuk ASN aktif dan Rp. 15 Juta untuk Pensiunan.
- Tahun 2023, studi banding direncanakan ke Korpri Pusat di Jakarta atau Korpri Bogor. Saat studi

banding nanti, Bendahara Gaji akan ditanggung penuh oleh Korpri Sulteng. Untuk Kasub Kepeg & Umum, akomodasi selama studi banding ditanggung oleh Korpri Sulteng.

- Sekretariat Korpri Sulteng di Gedung Eks Bawaslu Jl. Sugiono agar segera dibangun dan diaktifkan. Rapat menyetujui segala kebutuhan dan pembiayaan yang diperlukan atas pengaktifan sekretariat tersebut.
- Raker dan upacara HUT Korpri Tahun 2023 akan dilaksanakan di Kab. Buol.
- Akan dilaksanakan Bimtek Persemayaman bagi pengelola Korpri lingkup OPD Prov. Sulteng. Dan untuk pelibatan pasukan pengusung (Pol PP) dalam upacara persemayaman, pembiayaannya akan ditanggulangi oleh DPP Korpri Sulteng.
- Sepanjang sudah disepakati saat Musprov 2021 di Poso, semua program kerja Korpri Sulteng 2021-2026, berikut kegiatan turunannya, agar segera dilaksanakan.
- Sepanjang tidak menyalahi AD ART Korpri, rapat memberi kewenangan kepada DPP Korpri Sulteng untuk mengambil kebijakan dan keputusan yang dianggap perlu bagi operasional Korpri Sulteng.

Saat buletin ini dicetak, beberapa kesepakatan Raker diatas telah dijalankan dan dilaksanakan. Seperti iuran Korpri yang efektif berjalan sejak Februari 23. Pelatihan upacara persemayaman bagi pengelola Korpri OPD pada Januari 23 di BPSDM Prov. Sulteng. Untuk studi banding yang dikemas dalam bentuk roadshow ke Korpri Pusat berlangsung pada Mei 23. Sekretariat Korpri Sulteng di Jalan Sugiono juga kini dalam proses pengerjaan.





Pengukuhan dan pelantikan Dewan Pengurus Korpri Kabupaten Morowali Utara untuk Masa Bakti 2023 – 2028 dilaksanakan pada Rabu, 22 Februari 2023 lalu. Acara pengukuhan bertempat di Aula Kantor Bapelitbangda Kab. Morowali Utara di Kota Kolonodale, ibukota Kab. Morowali Utara (Morut). Berbeda dengan Korpri Kabupaten lainnya yang melalui proses Musyawarah Kabupaten (Muskab), DPK Korpri Morowali Utara ini adalah hasil dari penyusunan pengurus melalui proses mandat. Sebagaimana diketahui, Morowali Utara adalah kabupaten baru pemekaran dari Kab. Morowali pada 2015 lalu.

Prosesi pengukuhan dan pelantikan dilakukan oleh DPP Korpri Provinsi Sulawesi Tengah. Drs. Irvan Aryanto, M.Si, yang menjabat Sekretaris DPP Korpri Sulteng mewakili Ketua DPP Korpri Sulteng melakukan pengukuhan dan pelantikan pengurus Korpri Kab. Morut. Beliau yang juga Kadispora Prov. Sulteng itu didampingi pengurus DPP Korpri Sulteng lainnya, Drs. Abdul Raaf Malik, M.Si, yang menjabat salah satu Ketua Bidang di DPP Korpri Sulteng. Turut menyaksikan proses tersebut, Wakil Bupati Morut dan jajaran Forkompida Kab. Morut serta utusan dari OPD lingkup Pemkab Morut.



DPK Korpri Morowali Utara berjumlah 54 personil diketuai oleh Ir. Musda Guntur, MM. Beliau saat ini juga menjabat Sekretaris Daerah Kab. Morut.



Sedangkan Sekretaris DPK Korpri Morut dijabat oleh Kries Dahlia, S.STP, M.Si, yang sehari-harinya menjabat sebagai Sekretaris BKPSDM Kab. Morut.

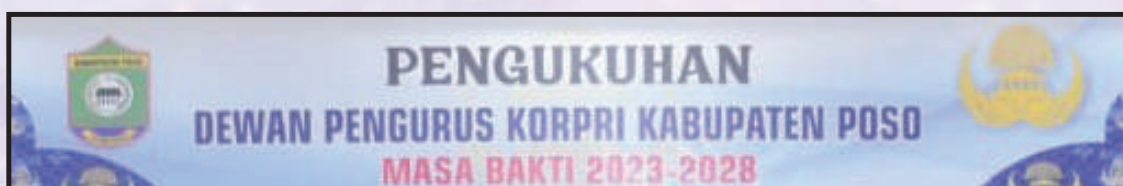
Pelantikan dan pengukuhan DPK Korpri Morut Masa Bakti 2023 – 2028 ini juga merupakan program dari Dr. Zubair, M.Si., dalam kapasitasnya sebagai Ketua DPP Korpri Sulteng. Yaitu pembenahan organisasi Korpri di seluruh Kab/Kota di Sulteng. Hal ini perlu dilakukan mengingat beberapa Kabupaten perlu dilakukan pembaharuan pengurus Korpri. Dengan begitu organisasi Korpri di Sulteng akan lebih dinamis dalam melaksanakan aktifitas kekorprian.

Pencanangan program ini sejalan dengan program DPN Korpri Pusat. Yang mendorong DPP Korpri Provinsi seluruh Indonesia untuk membentuk atau mengupdate pengurus Korpri Kab/Kota di wilayahnya masing-masing.

Saat menyampaikan sambutan pengukuhan, Ketua DPP Korpri Sulteng yang diwakili oleh Sekretaris, Irvan Aryanto, sangat berharap Korpri Morut sebagai wadah berhimpun atau organisasi resmi dari Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemkab Morut mampu menyusun agenda program kerja yang benar-benar menyentuh dan terkait langsung dengan pengembangan dan pelayanan kepada ASN. Selain menekankan pentingnya Korpri Morut berikut insan Korpri Morut untuk tetap bekerja profesional sesuai tiga perannya. Peran sebagai abdi negara, abdi masyarakat dan abdi pemerintah.

Sementara Bupati Morut, melalui Wakil Bupati Morut, dalam arahannya meminta pengurus Korpri Morut yang baru dilantik untuk aktif melaksanakan program-program kekorprian yang mendukung dan relevan dengan program pembangunan Pemkab Morut. Sehingga terjadi sinergi dan relasi yang kuat antara Korpri Morut dan Pemkab Morut. Yang berujung pada kemaslahatan masyarakat Morut.





Sepanjang paruh pertama Tahun 2023, DP Korpri Provinsi Sulawesi Tengah cukup disibukkan dengan memproses dan melaksanakan pengukuhan/pelantikan Dewan Pengurus Korpri Kabupaten di Sulteng. Jika di Februari 2023 mengukuhkan DP Korpri Kabupaten Morowali Utara maka dibulan berikutnya DP Korpri Kabupaten Poso yang kena giliran.

Dewan Pengurus Korpri Kabupaten Poso untuk Masa Bakti 2023 – 2028 dikukuhkan dan dilantik pada Jumat, 10 Maret 2023. Acara pengukuhan bertempat di Gedung Torulemba Poso Kompleks Rumah Jabatan Bupati Poso. Jika DP Korpri Kab. Morowali Utara terbentuk melalui proses mandat, maka DP Korpri Kab. Poso adalah hasil dari pemilihan Ketua dan penyusunan pengurus melalui proses Musyawarah Kabupaten (Muskab). Muskab Korpri Poso dilakukan pada bulan Januari 2023 di salah satu Hotel di Poso.

Prosesi pengukuhan dan pelantikan dilakukan oleh DP Korpri Provinsi Sulawesi Tengah. Dr. Zubair, M.Si, selaku Ketua DPP Korpri Sulteng melakukan langsung proses pengukuhan dan pelantikan pengurus Korpri Kab. Poso. Beliau yang juga Kadis Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Prov. Sulteng itu datang ke arena pengukuhan didampingi pengurus DPP Korpri Sulteng lainnya. Dalam hal ini, Inge Mogalestari, yang



menjabat salah satu Wakil Ketua Bidang di DP Korpri Prov. Sulteng. Turut menyaksikan prosesi tersebut, para JPT lingkup Kab. Poso dan jajaran Forkompida Kab. Poso serta utusan dari OPD lingkup Pemkab Poso.



Pelantikan dan pengukuhan DP Korpri Kabupaten Poso Masa Bakti 2023 – 2028 ini memang sejalan dengan program Dewan Pengurus Korpri Nasional. Saat ini mereka mendorong DP Korpri Provinsi seluruh Indonesia untuk membentuk atau mengupdate pengurus Korpri Kab/Kota di wilayahnya masing-masing. Bahkan untuk memotivasi dan masih sesuai dengan AD/ART Korpri, DP Korpri Nasional menganjurkan agar prosesi pembentukan pengurus Korpri dilaksanakan sesederhana mungkin. Muskab untuk memilih Ketua dan pengurus baru Korpri dianjurkan tidak harus dalam suasana yang formal dan berbiaya besar.



DPK Korpri Poso berjumlah 54 personil diketuai oleh Frits Sampurnama, SH, M.AP. yang saat ini menduduki JPT Kadis Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kab. Poso. Saat ini beliau juga menjabat Pj. Sekretaris Daerah Kab. Poso. Sedangkan Sekretaris DPK Korpri Poso dijabat oleh Tajrimin Haning, ST, M.Si., yang sehari-harinya menjabat sebagai Kabag Organisasi dan Tata Laksana (Ortala) Setdakab Poso.

Selaku Ketua DP Korpri Prov. Sulteng, Dr. Zubair, M.Si, dalam sambutannya, berharap Korpri Poso bisa menjadi role model pengelolaan Korpri di Sulteng. Khususnya dalam konteks ASN sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa. ASN di Poso, yang merupakan daerah dengan tingkat kemajemukan yang tinggi, melalui aktifitas kekorprian (seperti persemayaman) bisa menunjukkan tidak ada sekat dan jarak dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan. Termasuk layanan aktifitas kekorprian. Dengan begitu, diharapkan visi dan misi Sulteng lebih sejahtera dan lebih maju terwujud lebih cepat.

Sekelumit info, Muskab Korpri Poso yang menghasilkan Pj. Sekkab Poso, Frits Sampurnama, SH, M.AP. sebagai Ketua DP Korpri Kab. Poso dilaksanakan pada Jumat 20 Januari 2023 di Hotel Ancyra Poso. Muskab saat itu mengangkat tema Penguatan Organisasi dan Insan Korpri Menuju Birokrasi yang Profesional dan Tangguh.

Muskab Korpri Poso tersebut diorganisir oleh Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Poso (BKPSDM). BKPSDM adalah perangkat daerah yang menjalankan tugas dan fungsi Korpri. Ketua Panitia Pelaksana (Panpel) Muskab, Tajrimin Haning, yang juga Sekretaris BKPSDM. Dari DP Korpri Prov. Sulteng, hadir langsung Ketua DP Korpri Prov. Sulteng, Dr. Zubair, M.Si.

Hal menarik dari Muskab Korpri Poso saat itu adalah terpilihnya ketua secara aklamasi. Padahal saat itu muncul 6 calon ketua. Selain Frits Sampurnama, kelima calon ketua lainnya adalah Ruddy Rompas (Inspektur Inspektorat), Sukimin (Kadis KAD), Yus Madoli (Kepala Bappelitbangda), Markarma Lasimpala (Kadis Nakertrans) dan Yuzak Mentara (Kepala BKPSDM). Keenamnya adalah pejabat pimpinan tinggi (JPT) lingkup Kab. Poso.



Pelaksanaan Muskab dibuka Bupati Poso, Verna GM Inkiriwang yang diwakili Sekkab Frits Sampurnama. Dalam sambutan yang dibacakan Sekkab Frits, Bupati Verna Inkiriwang mengucapkan selamat bermusyawarah. Dia berharap agar kepengurusan Korpri Kab. Poso untuk masa bakti 2023 - 2028 membuat program kerja yang selaras dengan program unggulan daerah. Khususnya 7 pilar pembangunan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kab. Poso 2021-2026. Tujuh pilar pembangunan daerah tersebut yaitu, Poso Maju, Poso Pintar, Poso Sejahtera, Poso Pakaroso, Poso Harmoni dan Tangguh, serta Poso Terdepan dan Bersinar. Buatlah program kerja yang sinergis dengan program unggulan daerah, jelasnya mengingatkan.

Bupati juga mengungkap soal pentingnya Korpri meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Peningkatan SDM menjadi sebuah keharusan agar kualitas dan profesionalitas Korpri meningkat mengingat semakin besarnya tantangan kerja saat ini dan dimasa mendatang. Apalagi, masyarakat

sekarang sangat ingin melihat birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, serta birokrasi yang melayani dan bukan dilayani.

Intinya, Korpri harus bisa mewujudkan aparatur pemerintah yang handal, berintegritas dan berdedikasi tinggi, tandas Verna. Saat ini tuntutan masyarakat terhadap birokrasi yang bersih semakin meningkat dan tantangan yang dihadapi semakin kompleks. Olehnya anggota Korpri, khususnya di Kabupaten Poso, harus mampu bekerja dalam kesatuan yang utuh terintegrasi satu sama lain. Dan disaat yang sama berupaya merubah orientasi dan mindset tentang pelayanan publik dengan memberikan pelayanan prima pada masyarakat, sambungnya. Pelayanan pemerintah pada masyarakat, pinta Bupati, harus cepat, efisien, transparan, inovatif dan kreatif untuk mendorong dan kesejahteraan masyarakat, bilang Bupati lagi.

Selamat atas pengukuhan/pelantikan Dewan Pengurus Kabupaten Korpri Poso semoga sukses bertugas dan bisa langsung bekerja mewujudkan KOPRI MAJU TERUS di Kabupaten Poso.





Korpri Sulteng Roadshow Ke Dewan Pengurus Pusat Korpri Nasional Di Jakarta

KORPRI Sulteng, baik Pengurus Provinsi maupun Pengurus Korpri Unit Perangkat Daerah pada Senin, 8 Mei 2023 kemarin, melakukan kunjungan kerja (roadshow) ke Pengurus Korpri Pusat di Jakarta. Acara kunker bertempat di Kantor Dewan Pengurus Korpri Nasional, Jalan Gajah Mada – Jakarta.

Rombongan Korpri Sulteng dipimpin oleh salah satu unsur Ketua, yakni Dr. Rohani, M.Si, yang juga menjabat Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan dan Kesra. Turut mendampingi, Sekretaris Korpri Sulteng, Drs. Irvan Aryanto, M.Si, dan beberapa unsur Ketua Bidang seperti Asmir J. Hanggi, SH, M.Si, Wahyu Agus Pratama, S.STP, M.Si, dan Dina Mariany Mustaqim, S.STP, M.Si.

Saat menyampaikan pengantar, Sekretaris Korpri Sulteng, Irvan Aryanto, secara ringkas diutarakan bahwa melalui kunker ini bisa didapatkan informasi terbaru terkait dengan aktifitas kekorprian yang bisa diterapkan di Sulteng. Hal spesifik yang disebutkannya adalah tentang manajemen iuran korpri dan model baru dari upacara persemayaman ASN.

Pihak DPN Korpri Pusat yang berkesempatan menerima rombongan kunker adalah Drs. Sutanto Herujatmiko, M.Sc., Kepala Biro Umum pada Sekretariat

Jenderal DP Korpri Nasional. Merespon penyampaian Sekretaris Korpri Sulteng, beliau menyampaikan bahwa Korpri Pusat saat ini memiliki program kerja KORPRI MENYAPA ASN. Gawean itu berlangsung setiap Selasa. Dan sudah berjalan sebanyak 12 seri. Program ini berjalan secara online, via zoom meeting dan bisa diikuti secara live di kanal youtube. Bertepatan juga, pada edisi



Selasa, 9 Mei 2023 atau keseokan hari setelah kunjungan, Acara Korpri Menyapa ASN bertopik sesuai dengan yang ditanyakan rombongan Korpri Sulteng. Yaitu tentang Persemayaman ASN.

Untuk hal lain yang belum sempat didiskusikan, Pak Heru menjanjikan akan dijadikan materi pada acara Korpri Menyapa ASN. Di sesi-sesi selanjutnya. Termasuk tentang manajemen iuran Korpri, aktifitas kecorprian unit OPD, dan isu strategis seperti perlindungan hukum ASN, merintis bisnis persiapan pensiun, dan lain sebagainya. Bahkan terbuka ruang untuk konsultasi dan koordinasi via whatsapp dan media sosial lainnya.

Terkait acara kunker, yang sudah memasuki edisi kedua ini memang menjadi salah satu program kerja dari DPK Prov. Sulteng periode 2021-2026. Kegiatan demikian memang didasari oleh keinginan Pengurus Korpri Sulteng untuk semakin menambah wawasan pengelola dan pengurus korpri Sulteng dalam menjalankan aktifitas kecorprian di Sulteng. Olehnya direncanakan, kegiatan ini akan dilaksanakan setiap tahun. Tentunya dengan lokus yang disepakati pada setiap rapat kerja (raker) Korpri Sulteng dan disesuaikan dengan kemampuan keuangan Korpri Sulteng. Edisi pertama, acara sejenis studi



banding ini berlangsung di Prov. Bali pada Tahun 2022.

Semoga aktifitas Korpri Sulteng yang semakin dinamis dan bergairah ini bisa berjalan terus, kompak dan memberi spirit baru membawa kemaslahatan bagi seluruh ASN Prov. Sulteng.



RAPAT KOORDINASI (RAKOR) KORPRI SULTENG TAHUN 2023



Sudah ditradisikan, Korpri Sulteng menggelar acara rapat 2 kali dalam setahun berjalan. Rapat Koordinasi (Rakor) di awal tahun dan Rapat Kerja (Raker) di penghujung tahun. Raker, karena di akhir tahun sering dipaketkan dengan upacara HUT Korpri tingkat Provinsi. Jadi dihelat di bulan November. Sementara Rakor, biasanya diselang triwulan I (Jan-Mar) tahun berjalan. Tempat acara keduanya selalu berpindah-pindah di Kabupaten/Kota di Sulteng.

Tahun 2023, Rakor Korpri Sulteng bertempat di salah satu hotel di Kota Kolonodale, Kabupaten Morowali Utara (Morut). Digelar pada Kamis, 23 Februari 2023. Agenda rutin tahunan Korpri Sulteng kali ini mengambil tema "Korpri Sulteng : Koordinasi, Komunikasi dan Integrasi Untuk Percepatan Sulteng Lebih Sejahtera dan Lebih Maju".

Secara spesifik, rakor dimaksudkan sebagai media

menghimpun data dan informasi aktifitas kecorprian di Sulawesi Tengah, menghimpun saran dan usulan aktifitas kecorprian di Sulawesi Tengah yang bisa dikolaborasi antar jenjang organisasi Korpri, mengkoordinasikan program kerja Korpri Sulteng yang sudah dan akan dilaksanakan yang melibatkan Korpri di Sulteng, dan sekaligus wahana silaturahmi insan Korpri Sulawesi Tengah.

Merujuk maksud tersebut, maka peserta Rakor Korpri Sulteng Tahun 2023 tidak saja berasal dari pengurus dan pengelola Korpri Sulteng, di DP Korpri Prov. Sulteng dan OPD lingkup Prov. Sulteng. Tapi juga diikuti oleh Korpri Kab/Kota dan instansi vertikal di Sulteng. Dari Kab/Kota Se Sulteng hanya Kab. Banggai yang tidak mengirim utusan.

Rakor yang lokasinya bergilir di Kab/Kota Se Sulteng ini dibuka Gubernur Sulteng yang diwakili oleh Kepala

BPSDM Prov. Sulteng, Dr. Adidjoyo Dauda, M.Si. Dalam sambutannya, Gubernur berharap agar program kegiatan yang dirancang dapat mengakomodir aspirasi peserta dalam rangka meningkatkan kelembagaan Korpri di Sulawesi Tengah yang solid dan modern, serta menyentuh kesejahteraan dan profesionalisme ASN yang jadi anggotanya.

Juga yang tak kalah urgen, ditambahkannya, adalah bagaimana supaya visi misi gerak cepat menuju Sulawesi Tengah yang lebih sejahtera dan lebih maju dapat diserap dan ditautkan dalam substansi program-program kerja Korpri Sulteng ke depan ini.



DP Korpri Prov. Sulteng, selaku penyelenggara, turun full team dalam Rakor tersebut. Ketua, Dr. Zubair, M.Si, dan Sekretaris, Drs. Irvan Aryanto, M.Si, hadir dan memimpin langsung jalannya Rakor. Didampingi salah satu unsur Ketua Bidang, Drs. Abdul Raaf Malik, M.Si. Rakor mendapat dukungan pula dari Pemda setempat. Sekab Morut, Ir. Musda Guntur, MM, yang juga Ketua Korpri Kab. Morut, hadir dan turut memberikan sambutan selamat datang sekaligus menyampaikan ide-ide bagi pengembangan Korpri Sulteng di masa datang.

Rakor yang pelaksanaannya sepenuhnya dibiayai oleh iuran Korpri Sulteng pada DPP Korpri Sulteng ini berlangsung dinamis dan menghasilkan kesepakatan baik yang bersifat internal maupun eksternal untuk dilaksanakan oleh Korpri Sulteng. Beberapa diantaranya akan langsung diterapkan dan beberapa lainnya masih perlu kajian atau pembahasan lanjutan.



Diantaranya adalah :

1. Kepada Pemkab Parigi Moutong agar segera melaksanakan Muskab dan memperbarui Pengurus DP Korpri Kabupaten Parigi Moutong. Dari 13 Kab/ Kota di Sulteng, memang tinggal Kab. Parimo yang belum mengupdate kepengurusan.
2. DP Korpri Prov. Sulteng akan menerbitkan surat keputusan atau edaran terkait pengurus Korpri Unit (OPD) lingkup Prov. Sulteng.
3. Pada pelaksanaan kegiatan Korpri Nasional (Pornas dan MTQ) akan melibatkan atlit dan qori/qoriah dari instansi Kab/Kota dan vertikal sepanjang pembiayaan memungkinkan.
4. Akan dikaji bahwa iuran Korpri bersifat sukarela. Dengan resiko tidak diberikan layanan kecorprian kepada bersangkutan.
5. Penyediaan sarpras Korpri Sulteng (pembangunan sekretariat berikut alat kerja, meubelair, kendaraan

operasional, dll, pengadaan mobil jenazah baru, dan lain sebagainya yang relevan dan perlu) diberikan kewenangan kepada DP Korpri Prov. Sulteng untuk mengatur dan mengelolanya menggunakan dana iuran Korpri Sulteng sesuai dengan kemampuan keuangan dan harga yang wajar.

6. Pelaksanaan HUT Korpri dan Rapat Kerja Korpri Sulteng Tahun 2023 di Kota Buol pada bulan November 2023.
7. Rapat Koordinasi (Rakor) Korpri Sulteng 2024 akan dilaksanakan di Kab. Tojo Unauna pada awal tahun 2024.

Semoga kesepakatan Rakor Korpri Sulteng 2023 di Kolonodale bisa segera ditindaklanjuti dan eksistensi serta dinamisasi organisasi Korpri Sulteng terus terjaga. Korpri Maju Terus.





Profil Pejabat Pimpinan Tinggi (JPT Pratama) Baru Prov. Sulteng di 2023

Sampai dengan buletin ini dicetak, khusus level jabatan pimpinan tinggi pratama atau JPT eselon II, dilingkup Prov. Sulteng telah tiga kali dilakukan pengisian pejabat. Baik bersifat rotasi antar JPT maupun promosi dari pejabat administrator eselon III. Ketiganya dilakukan secara berturut-turut dalam 3 bulan, mulai Maret sampai Mei 2023.

Pengisian pejabat JPT di 2023 pertama kali dilakukan pada Jumat, 3 Maret 2023. Pelantikan dilakukan langsung oleh Gubernur Rusdy Mastura. Berlangsung di Gedung Polibu Kantor Gubernur Sulteng. Total sebanyak 12 pejabat JPT yang dilantik saat itu. Pengisian jabatan struktural itu bersifat rotasi atau pergeseran antar jabatan eselon II. Dari 12 pejabat, 9 orang adalah pejabat JPT Prov. Sulteng yang telah eksis pada JPT eselon II sebelumnya. Sedang 3 lainnya adalah PNS dari Kabupaten/Kota di Sulteng yang juga telah menduduki JPT Pratama di Kab/Kota masing-masing. Ketiganya hijrah atau direkrut mengabdikan di Prov. Sulteng melalui jalur undangan. Tentunya setelah melalui proses job fit semacam uji kepatutan dan kelayakan untuk menduduki jabatan JPT Pratama lingkup Prov. Sulteng.



Ketiga pejabat baru JPT Pratama Prov. Sulteng yang berasal dari Kab/Kota tersebut adalah Dr. Farid Rifai, S.Sos, M.Si, dari Kota Palu. Dr. Farid diberi amanah sebagai staf ahli Gubernur Bidang Ekonomi dan Pembangunan. Kemudian Sudaryano Rahmalifman Lamangkona, S.Sos, M.Si., juga dari Kota Palu, yang mendapat jabatan Kadis Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik (DKIPS). Terakhir, Dr. Faidul Ketteng, ST, M.Si, M.T, dari Kabupaten Poso yang menjabat Kadis Binamarga dan Penataan Ruang

(BMPR).

Pengisian pejabat pimpinan tinggi lingkup Prov. Sulteng yang kedua dilaksanakan pada Selasa, 4 April 2023. Bertempat di Gedung Polibu Kantor Gubernur Sulteng. Wakil Gubernur Sulteng Drs. Ma'mun Amir yang mengambil sumpah pelantikan pejabat mewakili Gubernur Sulteng. Saat itu yang dilantik hanya 3 pejabat. Dari ketiganya terdapat 1 pejabat baru yang mengisi komposisi JPT Prov. Sulteng. Ialah Dr. Ir. Akris Fattah Yunus, MM. Ybs merupakan JPT dari Kabupaten Donggala. Di Donggala, beliau menjabat Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Di Prov. Sulteng, dia diberi amanah jabatan pada unit kerja yang sama.



Jumat, 5 Mei 2023 menjadi hari dilaksanakannya pengisian pejabat JPT lingkup Prov. Sulteng yang ketiga. Pengukuhan pejabat tersebut juga masih dilakukan Wakil Gubernur mewakili Gubernur. Untuk pengisian JPT yang ketiga tersebut dilakukan melalui mekanisme seleksi terbuka. Proses seleksi dilakukan sepanjang bulan April 2023. 5 kotak jabatan pimpinan tinggi yang dilelang saat itu. 2 JPT Pratama eselon II.a dan 3 JPT Pratama eselon II.b.

5 jabatan tersebut diisi oleh pejabat domestik Prov. Sulteng. Tidak ada pejabat dari luar Prov. Sulteng yang dilantik saat itu. Kelimanya adalah pejabat administrator eselon III di Prov. Sulteng. Uniknyanya, mereka menduduki jabatan JPT yang sebelumnya sudah diduduki dengan



status sebagai pelaksana tugas.

Kelimanya adalah Dr. Andy Ruly Djanggola, SE., M.Si. sebagai Kepala Dinas Cipta Karya Dan Sumber Daya Air. Sumarno, SE. mengepalai Dinas Perhubungan. Drs. Abdul Raaf Malik, M.Si. sebagai Kepala Biro Administrasi Pembangunan. Kemudian Adiman, SH, M.Si. menjabat Kepala Biro Hukum dan terakhir Neng Elly, SH, MM. sebagai Kepala Biro Organisasi.

Akhirnya, melalui tiga kali pelantikan dan pengukuhan pejabat JPT Pratama Prov. Sulteng itu, teridentifikasi 9 pejabat baru JPT Pratama Prov. Sulteng pada 2023. Kesembilan JPT baru tersebut terkonfigurasi sebagai berikut :

- Berdasar pendidikan, mereka terkomposisi dalam 4 doktor, 4 magister dan 1 sarjana.
- 5 pejabat merupakan PNS domestik Prov. Sulteng. Sedang 4 pejabat lainnya birokrat transferan dari Kab/Kota di Sulteng.
- 4 Pejabat dari Kab/Kota Sulteng itu sebanyak 2 orang dari Kota Palu dan masing-masing 1 orang dari Kabupaten Poso dan Donggala.
- JPT pria masih tetap mendominasi, hanya 1 dari mereka adalah kaum wanita. Yaitu Neng Elly, SH, MM.
- 2 JPT mendapat penugasan sama dengan jabatannya saat di Kab/Kota. Yaitu Dr. Ir. Akris Fattah Yunus, MM. dan Dr. Faidul Keteng, S.T., M.Si., M.T.

Secara lengkap sebagaimana tabel ini :

NO	NAMA	NIP	JABATAN	Es	KETERANGAN
1	Dr. ANDY RULY DJANGGOLA SE., M.Si.	198012162002121003	KEPALA DINAS CIPTA KARYA DAN SUMBER DAYA AIR	II.A	PNS Prov. Sulteng
2	SUMARNO SE.	196705271994031013	KEPALA DINAS PERHUBUNGAN	II.A	PNS Prov. Sulteng
3	Drs. ABDUL RAAF MALIK, M.Si.	196910221989031006	KEPALA BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN	II.B	PNS Prov. Sulteng
4	ADIMAN SH, M.Si.	197406102000031007	KEPALA BIRO HUKUM	II.B	PNS Prov. Sulteng
5	NENG ELLY, SH, MM.	197306011995032002	KEPALA BIRO ORGANISASI	II.B	PNS Prov. Sulteng
6	Dr. Ir. AKRIS FATTAH YUNUS, M.M.	196710261994031008	KEPALA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	II.A	PNS Kab/Kota (Donggala)
7	Dr. FAIDUL KETENG, S.T., M.Si., M.T.	197701032000121002	KEPALA DINAS BINA MARGA DAN PENATAAN RUANG	II.A	PNS Kab/Kota (Poso)
8	SUDARYANO RAHMALIFMAN LAMANGKONA, S.Sos., M.Si.	196907301996031003	KEPALA DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, PERSANDIAN DAN STATISTIK	II.A	PNS Kab/Kota (Palu)
9	Dr. FARID RIFAI, S.Sos., M.Si.	196605171998031006	STAF AHLI GUBERNUR BIDANG EKONOMI DAN PEMBANGUNAN	II.A	PNS Kab/Kota (Palu)

Berikut profil singkat dari sembilan JPT Pratama baru lingkup Prov. Sulteng :

Dr. Andi Ruly Djanggola, SE, M.Si.

Peraih Doktor Ilmu Ekonomi Untad pada 2021 ini sebelumnya sudah bertugas sebagai Plt Kadis CKSDA. Penempatannya sebagai Plt karena beliau memang cukup lama menjabat Sekdis di instansi tersebut. Pada 2015-2021. Sebelum berpindah menjabat salah satu Kabag di Biro Pengadaan Barang dan Jasa, jabatan terakhirnya sebelum Kadis. Sebagai pria kelahiran Palu, 16 Desember 1980, Kadis CKSDA Prov. Sulteng tersebut menjadi JPT termuda diantara sembilan JPT baru Prov. Sulteng.



Sumarno, SE.

Pria kelahiran Kebumen, 27 Mei 1967 ini memang PNS yang sejak awal pengangkatannya berkarir dibidang perhubungan. Hampir semua jabatan struktural yang menangani teknis perhubungan di Dinas Perhubungan Prov. Sulteng pernah diembannya. Bahkan sebelum dipilih sebagai Kadis Perhubungan beliau sudah melaksanakan tugas sebagai Plt disamping jabatannya sebagai Kabid Angkutan Keselamatan Jalan dan Perkeretaapian. Tidak heran, dengan historis begitu, Sarjana Ekonomi Untad keluaran 1993 itu cukup mulus melewati proses seleksi JPT Kadis Perhubungan.



Drs. Abdul Raaf Malik, M.Si.

Karo Adm Pembangunan Setda Prov. Sulteng kelahiran Palu, 22 Oktober 1969 ini boleh dikatakan sebagai pejabat spesialis sekretaris. Ia pernah melakoni jabatan sekretaris pada 3 OPD. Di Dinas Pora, Dinas Pendidikan dan Dinas BMPR. Makanya, pangkat Pembina Tkt I/IV/b sudah diraihinya sejak April 2014. Sekretaris Dinas BMPR adalah jabatan terakhirnya sebelum menjabat Karo. JPT beranak satu ini termasuk generasi awal PNS yang meraih S2. Melalui jalur tugas belajar ke PTN ternama Indonesia (UGM Yogyakarta). Karo alumni Diploma III APDN Tahun 1991 juga aktif sebagai pengurus inti Dewan Pengurus Korpri Provinsi Sulawesi Tengah.



Adiman, SH, M.Si.

Karo Hukum ini lahir di Aceh Tenggara pada 10 Juni 1974. Mengawali karir ASNnya mulai 1 Maret 2000. Pemegang gelar Magister Sains sejak 2010 ini termasuk malang melintang dalam jabatan yang mengurus kehumasan di Biro Administrasi Pimpinan Setdaprov Sulteng. Antara lain jabatan yang dilaluinya Kasubag Pengelolaan dan Kemitraan Media Elektronik pada 2017, Kabag Humas, Publikasi dan Dokumentasi 2018, dan Kabag Materi dan Komunikasi Pimpinan pada 2021.



Neng Elly, SH, MM.

Ibu yang berulangtahun sama dengan Pancasila, 1 Juni dan bersuamikan Moh. Sagaf Lamureke, SP., ini menjadi satu-satunya wanita JPT baru Prov. Sulteng 2023. 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. Bahkan pernah menjabat Lurah, mengelola urusan pendidikan dan pemberdayaan perempuan. Nanti pada 2018 alumni Fakultas Hukum Untad 1998 ini berkiprah di Prov. Sulteng. Di Prov. Sulteng, peraih gelar Magister Manajemen sejak 2007 ini antara lain menjabat Kasie Pengendalian & Transformasi Kepariwisata Dinas Pariwisata Prov. Sulteng (Feb 2019), Kabid PPIK BKD Prov. Sulteng (Des 2019) dan Sekretaris BKD Prov. Sulteng (2021). Menilik karirnya yang berwarna maka Jabatan Karo Organisasi relevan diembannya.



Dr. Ir. Akris Fattah Yunus, MM.

Berlatar belakang pendidikan teknik, JPT kelahiran Donggala, 26 Oktober 1967 ini lama berkarir dibidang pekerjaan umum. Saat di Pemkab Donggala, pria yang berdomisili di Palu Barat ini pernah menjabat Kadis Prasarana Wilayah, Kadis PU dan Kepala BPBD Kab. Donggala. Di Prov. Sulteng, Gubernur Sulteng juga menunjuknya sebagai Kepala BPBD Prov. Sulteng. Artinya, Pak Akris, sapaan akrabnya, menjadi JPT baru Prov. Sulteng yang mendapat penugasan sama dengan jabatan sebelumnya. Pendidikan tinggi beliau adalah S1 Teknik Sipil Unhas 1989 dan Magister Manajemen 2001.



Dr. Faidul Keteng, S.T., M.Si., M.T.

JPT bergelar Doktor Ilmu Manajemen Tahun 2011 ini lahir di Kendari, 3 Januari 1977. Menjadi ASN sejak 1 Desember 2000. Merupakan JPT transferan dari Pemkab Poso. Di Kab. Poso, ia menjabat Kadis PU dan Penataan Ruang sejak 2016. Jadi, jabatannya di Prov. Sulteng sebagai Kadis BMPR sama dengan jabatannya di Poso. Sebagai orang teknik, riwayat jabatannya memang melulu dibidang teknik. Kasie Pembangunan dan Peningkatan Jalan dan Jembatan (2008), Kabid Bina Marga (2011) dan Sekretaris Dinas PUPR (2013).



Terpilihnya mereka sebagai JPT di Prov. Sulteng tentu karena memiliki rekam jejak dan prestasi menonjol. Bukan karena proses abdadakabra. Tapi dari proses yang panjang dan berliku dibalut loyalitas beserta semangat kerja tinggi. Tampilan profil para JPT diatas walau terbatas diharapkan bisa menjadi referensi dan teladan bagi aparatur lainnya dalam meniti karir sebagai ASN. Semoga bermanfaat.

Sudaryano Rahmalifman Lamangkona, S.Sos, M.Si.

Beliau akrab dipanggil Ano. Lahir di Palu, 30 Juli 1969. Mengawali karir ASN sejak 1 Maret 1996. Di Palu, sebelum ditarik membantu Gubernur Rusdy Mastura, ia menjabat Kadis Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan mulai 2018. Level JPT di Kota Palu didudukinya sejak 2009. Ka Ano pernah menjabat Staf Ahli Walikota Bidang Pemerintahan (2009), Kadis Kebudayaan dan Pariwisata (2009 & 2016), Kaban Pemberdayaan Masyarakat (2013), Kepala KEK (2015), dan Kadis Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja (2017). Pendidikan sarjana diselesaikan di Fisip Untad 1995 sedang gelar Magister Sains Kebijakan Publik digondol pada 2002. Domisili Kadis bersuara berat ini di Jalan Banteng Raya No. 23 Palu.



Dr. Farid Rifai, S.Sos, M.Si.

Alumni S3 Administrasi Publik Unpad Bandung 2014 dan S2 Ekonomi Pembangunan UGM Yogya 2003 ini awalnya berkarir di Prov. Sulteng. Pak Farid adalah panggilan akrab pria beranak 3 yang saat di Pemkot Palu menjabat Kadis Pariwisata. Beliau lahir di Palu, 17 Mei 1966 dan diangkat ASN mulai 1 Maret 1998. Waktu di Prov. Sulteng, sebelum ke Palu, Bapak 3 anak ini berkarir di BKD Sulteng sebagai Kasubid Formasi & Pengadaan dan Kabid Data & Formasi. Juga pernah Sekban Pemberdayaan Perempuan & KB. Ketika hijrah ke Palu, jabatan yang diembannya antara lain Kadis Perindag (2017), Sekdis Perindag (2018), Kaban Pendapatan (2018) dan Kadis Pariwisata (2021).

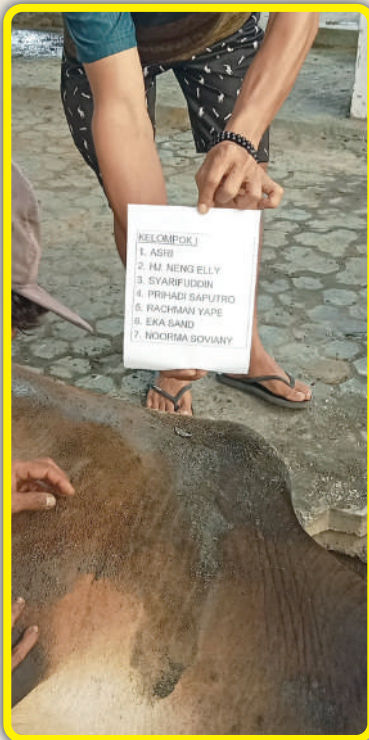




Hari Raya Idul Adha 1444 H / 2023 M : BKD Prov. Sulteng Berkurban 4 Ekor Sapi

Hari Raya Idul Adha 1444 H / 2023 M kembali dirayakan. Pada hari raya yang juga dikenal sebagai hari raya kurban ini, keluarga besar BKD Prov. Sulteng berkorban 4 ekor sapi. Sapi kurban tersebut, 1 ekor disumbangkan ke Mesjid Al-Ijtihad di Jalan Cempedak sebagai bentuk kepedulian kepada masyarakat. Sapi kurban diserahkan oleh perwakilan dari BKD Prov. Sulteng, Moh. Najib, S.Kom, kepada pengurus Mesjid Al-Ijtihad disaksikan pihak dari Biro Kesra Setdaprov. Sulteng. 3 ekor sisanya disembelih di halaman kantor dan dibagikan kepada masyarakat yang berhak menerima di sekitar kantor. Penyembelihan dilakukan pada Jumat, 30 Juni 2023.





Semoga kurban yang dipersembahkan tersebut bernilai ibadah dan mendapat kebaikan dari Allah Swt baik di dunia maupun di akhirat kelak. Semoga bermanfaat.

Kabid Mutasi, Mutasi Status

SETELAH hampir 2 tahun mengarungi bahtera rumah tangga bersama tiga anak tanpa pendamping, Kepala Bidang Mutasi BKD Prov. Sulteng, Prihadi Saputro, S.Sos, M.Si, tenar dipanggil Mas Pri, memutasi status perkawinannya. Mutasi status itu dilakukan dengan mengawini Widha Tussifah. Peristiwa sakral dan bersejarah itu terjadi di bulan kasih sayang, tepatnya pada Sabtu, 12 Pebruari 2023 di Kota Banyumas.



Mas Pri, selama beberapa waktu memang berstatus duda dengan 3 anak. Pasca ditinggal wafat istrinya, drg. Irawati Widyaningsih, pertengahan 2021. Almarhumah

merupakan PNS Kab. Sigi yang berdinasi di RSUD Torabelo. Adapun Mbak Widha, juga sempat menjalani hari-hari bersama dua anaknya sebagai single parent. Walhasil, pasangan baru ini langsung ramai dengan 5 anak.

Selamat berbahagia kepada Kabid Mutasi. Semoga senantiasa dilindungi oleh Allah SWT dalam membangun keluarga sakinah dan bahagia. Serta mampu menghadirkan generasi penerus yang saleh/saleha, sehat dan berbakti kepada bangsa

dan negaranya. Dan tidak kalah penting, menjadi penyemangat untuk bekerja dan beramal lebih giat, amin.



DIRGAHAYU
REPUBLIK INDONESIA



TERUS
MELAJU
UNTUK
INDONESIA
MAJU



9 772354 052000

UNTUK INFORMASI KPEGAWAIAN KUNJUNGI WEB RESMI BKD
www.bkd.sultengprov.go.id
SARAN DAN MASUKAN DISAMPAPIKAN MELALUI
situsbkdsulteng@gmail.com