

TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI



BULETIN KEPEGAWAIAN BKPSDM KAB. TANAH LAUT

JALAN A. SYAIRANI, PELAIHARI 70814
bkpsdm.tanahlautkab.go.id

NUKILAN.



"Sebesar-besar atau seberat-berat urusan, jangan dihadapi dengan muka berkerut, kerut muka itu dengan sendirinya menambahkan lagi kerut pekerjaan itu."

Buya Hamka (1908-1981)

KONTRIBUTOR

EDISI 2



**"Rencana Perubahan TPP
sebagai solusi RPMS"**

Hendro Cahyoko, SE, M.AP
Kasubbag Analisis Jabatan
Setda Kab. Tanah Laut



"Tipe Perangkat Daerah"

Yunda Arianti, S.IP
Kasubbag Kelembagaan
Setda Kab. Tanah Laut



**"8 Syarat ASN Eksis di
Medsos"**

Hanil Sadikin, S.Kom
Pranata Komputer
BKPSDM Kab. Tanah Laut

BERANDA

oleh Tim Redaksi

Dalam edisi ke 2 Buletin Kepegawaian BKPSDM Tanah Laut, Hendro Cahyoko memberitahukan ide dasar dan gambaran cara perhitungan dari Tunjangan Penghasilan Pegawai yang diwacanakan akan diberlakukan di lingkungan Pemkab Tanah Laut dalam waktu yang tidak terlalu lama. Di sisi lain Yunda Arianti menjelaskan tentang mekanisme perasionalan organisasi birokrasi yang telah dilakukan oleh Pemkab Tanah Laut serta Hanil Sadikin yang mengemukakan syarat ASN agar dapat eksis di medsos. Tak ketinggalan Andra Eka Putra juga memberikan pandangan mengenai usaha penstrukturan inovasi daerah dilingkungan Pemkab Tanah Laut yang (akan) dilakukan oleh BKPSDM Tanah Laut.

Selain memenuhi amanah Pasal 9 ayat (1) UU 14/2008, Buletin Kepegawaian pada dasarnya juga merupakan ikhtiar BKPSDM untuk turut aktif terlibat dalam gerakan literasi di Kabupaten Tanah Laut.

Semoga bermanfaat dan selamat membaca !



Andri Setiawan, S.Kom
Redaktur Pelaksana
Buletin Kepegawaian

NUKILAN.



"Gairah kerja adalah pertanda daya hidup; dan selama orang tidak suka bekerja sebenarnya ia sedang berjabatan tangan dengan maut."

Pramoedya Ananta Toer (1925-2006)

RENCANA PERUBAHAN TPP SEBAGAI SOLUSI RPMS

Hendro Cahyoko, SE, M.AP
Kasubbag Analisis Jabatan Setda Kab. Tanah Laut

RMPS (Rajin Malas Penghasilan Sama), itulah istilah yang kadang muncul akibat dari kebijakan penilaian pukul rata terhadap kinerja Birokrat. Tidak ada reward yang jelas bagi PNS yang berkinerja dan tidak ada punishment yang tegas terhadap PNS yang tidak berkinerja. Semua sama - sama mendapat gaji dan tunjangan, yang membedakan hanya tingkat eselon, kepangkatan dan masa kerja.

Teori - teori pun banyak bermunculan sebagai solusi meningkatkan kinerja PNS, salah satunya adalah dengan cara meningkatkan pendapatan PNS secara proporsional sesuai dengan kinerja yang dicapainya.

Lalu, apakah sebenarnya kinerja itu ?

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Lebih lanjut kemudian, (Amstrong, 1999 :15) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dan tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

RMPS (Rajin Malas Penghasilan Sama), itulah istilah yang kadang muncul akibat dari kebijakan penilaian pukul rata terhadap kinerja Birokrat. Tidak ada reward yang jelas bagi PNS yang berkinerja dan tidak ada punishment yang tegas terhadap PNS yang tidak berkinerja. Semua sama - sama mendapat gaji dan tunjangan, yang membedakan hanya tingkat eselon, kepangkatan dan masa kerja.

Dengan lahirnya Permendagri 59/2017, daerah sejatinya tidak perlu ragu - ragu lagi untuk memberikan tunjangan kinerja, hanya saja diperlukan kriteria khusus sebagai obyek penilaian kinerja agar pemberian tunjangan kinerja bukan sekedar bagi - bagi uang tambahan penghasilan pegawai saja, namun juga harus sebagai pemicu agar Birokrat berpacu untuk bertindak sigap, cepat dan kreatif dalam menjalankan tugas.

Menindaklanjuti Surat Deputi Bidang Pencegahan Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia (KPK - RI) Nomor : B/4991/KSP.00/10-16/08/2017 tanggal 23 Agustus 2017, perihal Monitoring dan Evaluasi Pemberantasan Korupsi Terintegrasi yang merekomendasikan diantaranya agar Pemerintah Daerah agar menerbitkan aturan dan menerapkan tunjangan penghasilan berbasis kinerja, maka Pemerintah Kabupaten Tanah Laut berupaya merancang dan menata sistem tunjangan kinerja pegawai negeri .

Langkah pertama adalah dibentuk tim dalam rangka membuat sistem untuk menghitung tunjangan kinerja. Tidak hanya itu, pembahasan besaran tunjangan yang akan diberikan juga tengah dilakukan.

Pembahasan menitikberatkan 4 (empat) kriteria. Pertama, mengatur tentang regulasi dan cara memperolehnya. Kedua, menghitung beban kerja dan membuat kelas jabatan. Ketiga, menghitung besaran tunjangan berdasarkan kemampuan keuangan daerah dan Keempat, membuat sistem aplikasi tunjangan kinerja. Yang menjadi acuan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dalam pemberian TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai) adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

Kedepan besaran tunjangan kinerja yang diberikan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut didasarkan pada faktor Statis dan faktor Dinamis :

A. Faktor Statis terdiri dari :

- 1) Nilai dan Kelas Jabatan
- 2) Indeks Harga Nilai Jabatan; dan
- 3) Faktor Penyeimbang

B. Faktor Dinamis

- 1) Pengukuran kinerja
- 2) Tingkat Kehadiran

Acuan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dalam pemberian TPP adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011

Sebagai gambaran dalam penggunaan faktor – faktor tersebut, dibawah ini diberikan penjelasan penggunaan kelima faktor tersebut sebagai berikut:

1) Nilai dan Kelas Jabatan

Evaluasi jabatan merupakan suatu proses manajemen sumberdaya manusia yang digunakan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria – kriteria yang disebut sebagai faktor jabatan. Setiap Pemerintah Daerah melakukan evaluasi jabatan untuk menyusun peringkat (kelas) jabatan di lingkungannya masing-masing. Pelaksanaan evaluasi jabatan di lingkungan instansi pemerintah dilaksanakan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan).

Nilai jabatan (job value) dan kelas jabatan (job class) di lingkungan instansi pemerintah ditetapkan sebagai berikut :

NO	KELAS JABATAN	BATAS NILAI	NILAI RATA RATA JABATAN	STRUKTURAL	JFU	JFT
1	17	4055 ke atas		Eselon I		
2	16	3605-4050	3828			
3	15	3155-3600	3378	Eselon II		
4	14	2755-3150	2953			
5	13	2355-2750	2553			
6	12	2105-2350	2228	Eselon III		TK Ahli
7	11	1855-2100	1978			
8	10	1605-1850	1728			
9	9	1355-1600	1478	Eselon IV		
10	8	1105-1350	1228			
11	7	855-1100	978		Teknis	TK Terampil
12	6	655-850	753			
13	5	455-650	553		Operasional & Administrasi & Pelayanan	
14	4	375-450	413			
15	3	305-370	338			
16	2	245-300	273			
17	1	190-240	215			

2) Indeks Harga Nilai Jabatan

Nilai Jabatan merupakan akumulasi poin faktor evaluasi jabatan struktural maupun jabatan fungsional yang digunakan untuk menentukan kelas jabatan. Indeks Harga Nilai Jabatan (IHNJ) merupakan nilai rupiah yang diberikan untuk setiap nilai jabatan (nilai rata-rata). IHNJ ditetapkan berdasarkan Upah Minimum Regional Provinsi (UMRP).

UMRP merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku di satu provinsi. UMRP ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum). UMRP ditetapkan setiap tahun dan peninjauan dilakukan selambat – lambatnnya 2 (dua) tahun sekali.

UMRP ditetapkan dengan mempertimbangkan : 1) Kebutuhan; 2) indeks harga konsumen (IHK); 3) Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan; 4) upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah; 5) kondisi pasar kerja; dan 6) tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kepala.

Sebagai contoh perhitungan IHNJ digunakan UMRP Kalimantan Selatan Tahun 2018 sebesar Rp.2.454.671,-. Kelas Jabatan terendah adalah kelas 3 dengan nilai rata – rata adalah 338 poin. Maka, IHNJ = UMRP Kalimantan Selatan / nilai rata – rata
 = Rp. 2.454.671,-/ 338
 = Rp. 7.262

$$\text{IHNJ} = \text{UMRP Kalsel} / \text{Nilai Rata Rata}$$

3) Faktor Penyeimbang

Faktor penyeimbang merupakan angka yang digunakan untuk mencari keseimbangan perbandingan tunjangan kinerja pegawai Negeri Kelas tertinggi dengan tunjangan kinerja Pegawai Negeri Kelas terendah. Maksud dari ketentuan ini adalah untuk melandaikan perbedaan penghasilan antara Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kelas jabatan terendah dengan Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kelas jabatan tertinggi.

Contoh perhitungan sebelum menggunakan Faktor Penyeimbang:

No	Nama Jabatan	Kelas	Nilai Jabatan	IHNJ (Rp)	Tunjangan Kinerja yang diperoleh
1	Kepala Dinas A (kelas Tertinggi)	14	3.065	7.262	22.258.030
15	Petugas Kebersihan (Kelas Terendah)	3	370	7.262	2.686.940

Selisih Tunjangan Kelas tertinggi dengan Kelas Terendah tanpa faktor penyeimbang =
 Rp. 19.571.090.

Contoh perhitungan setelah menggunakan Faktor Penyeimbang:

No	Nama Jabatan	Kelas	Nilai Jabatan	IHNJ (Rp)	Tunjangan Kinerja yang diperoleh	Faktor Penyeimbang	Tunjangan Kinerja yang diperoleh
1	Kepala Dinas A (kelas Tertinggi)	14	3.065	7.262	22.258.030	1.00	22.258.940
15	Petugas Kebersihan (Kelas Terendah)	3	370	7.262	2.686.940	1.50	4.030.410

Selisih Tunjangan Kelas tertinggi dengan Kelas Terendah dengan faktor penyeimbang = Rp. 18.228.530.

4) Pengukuran Kinerja

Sebagai Faktor Dinamis (pengurang) Pengukuran Kinerja akan diukur berdasarkan Waktu Kerja Efektif (Keppres 68 Tahun 1995) yakni:

Hari Kerja/ Minggu = 37,5 jam

Satu Minggu = 5 hari

Jadi 1 Hari jam kerja = 37,5 jam/ 5 hari = 7,5 jam/hari

Allowance (waktu Boros) = 30 %

Jam Efektif/ Hari = 7,5 jam- (7,5 jam x 30 %) = 5,25 jam = 300 menit

PNS harus memenuhi jam kerja 300 menit sehari dengan catatan ada output yang dihasilkan. Jadi, misal dalam satu hari PNS hanya memenuhi 200 menit, maka PNS bersangkutan mendapat pengurangan TPP sebesar 100 menit.

Berdasarkan gambaran tersebut diatas seorang PNS dalam bekinerja harus memenuhi jam kerja 300 menit sehari dan harus ada out put yang dihasilkan.

Apabila dalam satu hari PNS dalam bekinerja tidak memenuhi jam kerja 300 menit, maka kekurangan jam kerja akan menjadi pengurang tunjangan penghasilan pegawai.

Misalkan dalam satu hari PNS dalam bekinerja hanya memenuhi jam kerja 200 menit, maka PNS bersangkutan mendapat pengurangan tunjangan penghasilan sebesar 100 menit.

Dari ilustrasi diatas kedepan setiap PNS setiap hari harus menuliskan apa yang dikerjakan dan apa hasilnya dan melaporkan kepada atasan langsungnya untuk divalidasi.

5) Tingkat Kehadiran

Sebagai Faktor Dinamis (pengurang), Tingkat Kehadiran diberlakukan kepada :

- (1) Pegawai yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, maka pada bulan berikutnya kepada pegawai tersebut diberikan pengurangan tunjangan kinerja :
 - a. Sebesar 3 % (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja; dan
 - b. Paling banyak sebesar 100% (seratus persen) tidak masuk kerja
- (2) Pegawai yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka pada bulan berikutnya kepada pegawai tersebut diberikan pengurangan tunjangan kinerja sebagai berikut :

Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan	Persentase Pengurangan
TL 1	1 menit s.d < 31 menit	0,5 %
TL 2	31 menit s.d < 61 menit	1 %
TL 3	61 menit s.d < 91 menit	1.25 %
TL 4	< 91 menit	1,5 %

(3) Pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, maka pada bulan berikutnya kepada pegawai tersebut diberikan pengurangan tunjangan kinerja sebagai berikut :

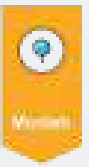
Pulang Sebelum Waktu (PSW)	Lama Meningalkan Pekerjaan Sebelum Waktunya	Persentase Pengurangan
PSW 1	1 menit s.d < 31 menit	0,5 %
PSW 2	31 menit s.d < 61 menit	1 %
PSW 3	61 menit s.d < 91 menit	1.25 %
PSW 4	< 91 menit	1,5 %

Tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan diharapkan dananya bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan penerimaan yang dihasilkan. Tunjangan kinerja diberikan secara bertahap sesuai kemajuan keberhasilan capaian reformasi birokrasi.

Agar ada standar/acuan dalam pemberian besaran tunjangan kinerja yang adil dan layak yang sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab jabatan serta untuk memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan Pegawai Negeri, Pemerintah Kabupaten Tanah Laut melalui Tim Penataan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil sedang berupaya secara maksimal menyusun Peraturan Bupati dengan maksud sebagai panduan dalam menentukan besaran tunjangan kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.

Diharapkan dengan dikeluarkannya kebijakan tersebut seluruh pegawai yang merupakan organ terpenting dalam pemerintahan dalam upaya merealisasikan target pembangunan dan pelayanan publik, mampu merespon dengan cepat dan baik. Tidak ada Lagi kita menyaksikan istilah RMPS (Rajin Malas Penghasilan Sama).





TIPE PRANGKAT DAERAH

Yunda Arianti, S.IP

Kasubbag Kelembagaan Setda Kab. Tanah Laut

Dalam Ketentuan Umum UU 23/2014 didefinisikan bahwa Pemerintahan Daerah adalah Penyelenggaraan urusan Pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan Prinsip NKRI sebagaimana dimaksud dalam UUD Tahun 1945.

Untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah tersebut, kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dibantu oleh Perangkat Daerah yang terdiri dari unsur staf yang membantu penyusunan kebijakan dan koordinasi diwadahi dalam lembaga Sekretariat Daerah, unsur pelayanan terhadap DPRD diwadahi dalam lembaga Sekretariat DPRD, unsur pengawas yang diwadahi dalam lembaga Inspektorat, serta perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan diwadahi dalam bentuk dinas dan Untuk fungsi penunjang diwadahi dalam bentuk badan.

Dasar utama pembentukan perangkat daerah adalah adanya urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan kepada Daerah. Urusan pemerintahan konkuren adalah urusan pemerintahan yang dibagi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota.

Pasal 11 UU 23/2014

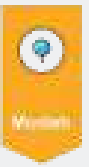
- (1) Urusan Pemerintahan konkuren sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) yang menjadi kewenangan daerah terdiri atas Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan.**
- (2) Urusan Pemerintahan Wajib sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar; dan Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar.**

Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, terdiri atas:

- a. pendidikan;
- b. kesehatan;
- c. pekerjaan umum dan penataan ruang;
- d. perumahan rakyat dan kawasan permukiman;
- e. ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat; dan
- f. sosial.

Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, terdiri atas:

- a. tenaga kerja;
- b. pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- c. pangan;
- d. pertanahan;
- e. lingkungan hidup;
- f. administrasi kependudukan dan pencatatan sipil



- g. pemberdayaan masyarakat dan Desa;
- h. pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
- i. perhubungan;
- j. komunikasi dan informatika;
- k. koperasi, usaha kecil, dan menengah;
- l. penanaman modal;
- m. kepemudaan dan olah raga;
- n. statistik;
- o. persandian;
- p. kebudayaan;
- q. perpustakaan; dan
- r. kearsipan.

Urusan Pemerintahan Pilihan, terdiri atas:

- a. kelautan dan perikanan;
- b. pariwisata;
- c. pertanian;
- d. perdagangan;
- e. kehutanan;
- f. energi dan sumber daya mineral.
- g. perindustrian; dan
- h. transmigrasi.

**

Pembentukan Perangkat daerah diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Pembentukan Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Daerah setelah mendapatkan persetujuan tertulis dari Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat. Pembentukan perangkat daerah diawali dengan pemetaan urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Pemetaan tersebut bertujuan untuk mendapatkan intensitas potensi urusan wajib dan urusan pilihan serta untuk menentukan besaran organisasi perangkat daerah.

Kabupaten Tanah Laut sebagai salah satu daerah otonom telah melalui proses panjang dalam penataan organisasi perangkat daerahnya, dimulai dari usulan prolegda pembentukan peraturan daerah tentang perangkat daerah, pembentukan tim evaluasi dan monitoring kelembagaan, pengumpulan data dan kelengkapan indikator masing masing urusan, validasi urusan pemerintahan oleh kementerian dalam negeri, kementerian teknis/lembaga pemerintah non kementerian dan pemerintah provinsi yang melibatkan seluruh SKPD dilingkungan pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Data indikator seluruh urusan pemerintahan pun divalidasi keabsahan dan keakuratannya oleh Inspektorat Kabupaten.

Hal tersebut merupakan upaya pemerintah Kab. Tanah Laut untuk membentuk kelembagaan pada model rightsizing (tepat fungsi dan tepat ukuran) yaitu upaya penyederhanaan birokrasi pemerintah yang proposional dan transparan sesuai kebutuhan. Upaya tersebut diharapkan menghasilkan organisasi perangkat daerah yang tidak terlalu besar namun efektif dalam pelaksanaan fungsi pokoknya sesuai dengan semangat pembaharuan fungsi-fungsi pemerintah (reinventing government) dalam rangka mendukung terwujudnya tata pemerintahan daerah yang baik (good local government).

**Urusan Konkuren
terdiri atas 23
Urusan Wajib dan
8 Urusan Pilihan**

**Urusan Wajib terdiri atas
6 Urusan Wajib Pelayanan
Dasar dan 17 Urusan Wajib
Non Pelayanan Dasar**

**Pembentukan Perangkat Daerah
diawali dengan pemetaan Urusan
Pemerintahan Wajib dan Urusan
Pemerintahan Pilihan**

Selain itu Pemkab Tanah Laut juga berupaya untuk tidak melakukan penambahan jabatan struktural, karena sesuai instruksi Menteri Dalam Negeri bahwa dengan diterbitkannya PP 18 Tahun 2016 tentang perangkat Daerah, Pemerintah Daerah dapat melakukan efisiensi sebesar 25% dari perangkat daerah sebelumnya yaitu sesuai PP 41/2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Langkah awal pembentukan perangkat daerah adalah Pemetaan urusan pemerintahan yang ditentukan berdasarkan hasil perhitungan nilai variabel sebagai berikut:

- A. Umum dengan bobot 20 %; ditetapkan berdasarkan karakteristik daerah yang terdiri atas indikator :
- 1) Jumlah penduduk
 - 2) Luas wilayah dan
 - 3) Jumlah APBD
- B. Faktor Teknis dengan bobot 80 %, ditetapkan berdasarkan beban tugas utama pada setiap urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten/kota serta fungsi penunjang urusan pemerintahan masing-masing.

Contoh,

Perhitungan faktor umum dan faktor teknis Urusan Kesehatan Kabupaten Tanah Laut berdasarkan PP 18/2016 dalam rangka penentuan besaran tipologi organisasi adalah sebagai berikut:

a) Faktor Umum:

No.	Variabel	Jumlah	Bobot (%)	Skala Nilai	Skor
1	Jumlah Penduduk (jiwa)	336.642	10	800	60
2	Luas Wilayah (km ²)	3631	5	1.000	50
3	Jumlah APBD	1.940.769.461.395	5	1.000	50
TOTAL					160

b) Faktor Teknis:

No.	Variabel	Jumlah	Bobot (%)	Skala Nilai	Skor
1	Jumlah Penduduk (jiwa)	336.642	70	800	560
2	Jumlah Kepadatan Penduduk	93	10	800	80
TOTAL					640

c) Total Skor:

No.	Faktor	Σ Total Skor	Keterangan
1	Umum	160	
2	Teknis	640	
		800	880 (Pengkali 1,1)

Faktor pengkali 1,1 adalah faktor kesulitan geografis untuk Daerah seluruh wilayah yang diatur dalam Pasal 107 ayat (2) PP 18/2016.

Berdasarkan perhitungan variabel faktor umum dan faktor teknis didapatkan data bahwa urusan kesehatan di Kabupaten Tanah Laut mempunyai skor total sebesar 880.

Sesuai dengan Pasal 53 PP 18/2016 Tipologi perangkat daerah ditetapkan berdasarkan hasil perhitungan variable sebagai berikut :

1. Tipe A apabila hasil perhitungan nilai variable lebih dari 800
2. Tipe B apabila hasil perhitungan nilai variable lebih dari 600 s.d 800
3. Tipe C apabila hasil perhitungan nilai variable lebih dari 400 s.d 600
4. Menjadi Bidang apabila hasil perhitungan nilai variable lebih dari 300 s.d 400
5. Menjadi Sub Bidang apabila hasil perhitungan nilai variable kurang atau sama dengan 300

Maka urusan kesehatan diwadahi dalam organisasi dinas daerah dengan tipe A yang mempunyai susunan organisasi terdiri atas:

- a. 1 (satu) sekretariat dan paling banyak 4 (empat) bidang
- b. Sekretariat terdiri atas 3 (tiga) subbagian
- c. Bidang terdiri atas paling banyak 3 (tiga) seksi

Berikut disajikan hasil skor pemetaan urusan pemerintahan Kabupaten Tanah Laut setelah divalidasi oleh Kemendagri, Kementerian Teknis/Lembaga Pemerintah Non Kementerian dan Provinsi Kalimantan Selatan.

No.	Urusan	Skor	Tipe Besaran Organisasi
1.	ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	891	Dinas Kabupaten/Kota Tipe A
2.	ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL	160	Bukan Dinas Kabupaten/Kota Tersendiri (Setingkat Sub Bidang)
3.	INSPEKTORAT	858	Inspektorat Kabupaten/Kota Tipe A
4.	KEARSIPAN	350	Bukan Dinas Kabupaten/Kota Tersendiri (Setingkat Bidang)
5.	KEBUDAYAAN	352	Bukan Dinas Kabupaten/Kota Tersendiri (Setingkat Bidang)
6.	KEHUTANAN	270	Bukan Dinas Kabupaten/Kota Tersendiri (Setingkat Sub Bidang)
7.	KELAUTAN DAN PERIKANAN	704	Dinas Kabupaten/Kota Tipe B
8.	KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN (Kab/Kota)	594	Badan Kabupaten/Kota Tipe C
9.	KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA	748	Dinas Kabupaten/Kota Tipe B
10.	KESEHATAN	880	Dinas Kabupaten/Kota Tipe A
11.	KETENTERAMAN DAN KETERTIBAN UMUM SERTA PERLINDUNGAN MASYARAKAT (SUB KEBAKARAN)	286	Dinas Kabupaten/Kota Tipe C
12.	KEUANGAN	1023	Badan Kabupaten/Kota Tipe A
13.	KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	609	Dinas Kabupaten/Kota Tipe B

No.	Urusan	Skor	Tipe Besaran Organisasi
14.	KOPERASI, USAHA KECIL, DAN MENENGAH	418	Dinas Kabupaten/Kota Tipe C
15.	LINGKUNGAN HIDUP	891	Dinas Kabupaten/Kota Tipe A
16.	PANGAN	528	Dinas Kabupaten/Kota Tipe C
17.	PARIWISATA	638	Dinas Kabupaten/Kota Tipe B
18.	PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	735	Dinas Kabupaten/Kota Tipe B
19.	PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA	678	Dinas Kabupaten/Kota Tipe B
20.	PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PELINDUNGAN ANAK	605	Dinas Kabupaten/Kota Tipe B
21.	PENANAMAN MODAL	836	Dinas Kabupaten/Kota Tipe A
22.	PENDIDIKAN	814	Dinas Kabupaten/Kota Tipe A
23.	PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN	528	Badan Kabupaten/Kota Tipe C
24.	PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA	631	Dinas Kabupaten/Kota Tipe B
25.	PERDAGANGAN	561	Dinas Kabupaten/Kota Tipe C
26.	PERENCANAAN	695	Badan Kabupaten/Kota Tipe B
27.	PERHUBUNGAN (Untuk Wilayah DARATAN)	627	Dinas Kabupaten/Kota Tipe B
28.	PERINDUSTRIAN	484	Dinas Kabupaten/Kota Tipe C
29.	PERPUSTAKAAN	425	Dinas Kabupaten/Kota Tipe C
30.	PERSANDIAN	352	Bukan Dinas Kabupaten/Kota Tersendiri (Setingkat Bidang)
31.	PERTANAHAN	528	Dinas Kabupaten/Kota Tipe C
32.	PERTANIAN	1021	Dinas Kabupaten/Kota Tipe A
33.	PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN	275	Dinas Kabupaten/Kota Tipe C
34.	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	759	Sat Pol PP Kab/Kota Tipe B
35.	SEKRETARIAT DAERAH	858	Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota Tipe A
36.	SEKRETARIAT DEWAN	720	Sekretariat DPRD Kabupaten/Kota Tipe B
37.	SOSIAL	884	Dinas Kabupaten/Kota Tipe A
38.	STATISTIK	352	Bukan Dinas Kabupaten/Kota Tersendiri (Setingkat Bidang)
39.	TENAGA KERJA	572	Dinas Kabupaten/Kota Tipe C
40.	TRANSMIGRASI	451	Dinas Kabupaten/Kota Tipe C

Adapun kecamatan di Kabupaten Tanah Laut yang berjumlah 11 kecamatan dari hasil pemetaan keseluruhannya mendapatkan Tipe A

NO	Kecamatan	Total Skor	Tipologi
1	KECAMATAN PELAIHARI	834	A
2	KECAMATAN TAMBANG ULAM	737	A
3	KECAMATAN KUBALI	834	A
4	KECAMATAN BUMI MAKMUR	834	A
5	KECAMATAN PARTIPATAN	737	A
6	KECAMATAN KINTAP	834	A
7	KECAMATAN BATI-BATI	451	A
8	KECAMATAN TAKISUNG	834	A
9	KECAMATAN BATU AMPAR	834	A
10	KECAMATAN JORDING	834	A
11	KECAMATAN BAJU INI	737	A



Tipologi Kecamatan ditetapkan berdasarkan hasil perhitungan nilai variable sebagai berikut :

- a. Kecamatan Tipe A apabila hasil perhitungan nilai variable > 600 , dengan susunan organisasi terdiri atas 1 sekretariat dan paling banyak 5 seksi, sekretariat terdiri atas 2 sub bagian;
- b. Kecamatan Tipe B apabila hasil perhitungan nilai variable ≤ 600 , dengan susunan organisasi terdiri atas 1 sekretariat dan paling banyak 4 seksi, sekretariat terdiri atas 2 sub bagian.

Kelurahan merupakan perangkat kecamatan sesuai dengan PP 18 Tahun 2016 dengan susunan organisasi 1 sekretariat dan paling banyak 3 seksi.

Dari hasil skor pemetaan tersebut, yang mana sesuai dengan ketentuan Pasal 54 ayat (1) PP 18/2016, dalam hal kemampuan keuangan daerah atau ketersediaan aparatur masih terbatas, tipe perangkat daerah dapat diturunkan dari hasil pemetaan. Berdasarkan Perda 8/2015 tentang APBD Kabupaten Tanah Laut Tahun 2016 ditetapkan sebesar Rp. 1.940.769.461.395,- dan jumlah ASN Kabupaten Tanah Laut sebanyak 5.323 orang.

Dengan melihat jumlah APBD dan Aparatur sudah sangat jelas Pemerintah Kabupaten Tanah Laut masih kekurangan sumber daya, sehingga perangkat daerah Kabupaten Tanah Laut belum dapat mengakomodir seluruh hasil skoring.

Dengan dasar-dasar tersebut, beberapa urusan pemerintahan digabung dengan urusan pemerintahan lainnya sesuai dengan perumpunan urusan pemerintahan yang tercantum dalam pasal 40 ayat (4) PP 18/2016

Dengan melihat jumlah APBD dan Aparatur sudah sangat jelas Pemerintah Kabupaten Tanah Laut masih kekurangan sumber daya, sehingga perangkat daerah Kabupaten Tanah Laut belum dapat mengakomodir seluruh hasil skoring.

Pada akhirnya setelah melalui proses pembahasan yang panjang dengan memperhatikan ketersediaan sumber dayaa yang ada, maka hasil akhir pembentukan perangkat daerah kabupaten Tanah Laut yang tertuang dalam **Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 6 Tahun 2016** sebagai berikut.

No	SKPD	TIPE
1	SEKRETARIAT DAERAH	A
2	SEKRETARIAT DPRD	B
3	INSPEKTORAT KABUPATEN	A
4	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	A
5	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	C

No	SKPD	TIPE
6	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	A
7	BADAN PENDAPATAN DAERAH	A
8	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	-
9	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	-
10	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	A
11	DINAS KESEHATAN	A
12	DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN	A
13	DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP	A
14	DINAS SOSIAL	A
15	DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA	B
16	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN SIPIL	A
17	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	B
18	DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN	A
19	DINAS PARIWISATA	B
20	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA	B
21	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	A
22	DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KB, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK	A
23	DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN PERDAGANGAN	B
24	DINAS PERHUBUNGAN	B
25	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	B
26	DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN	A
27	DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN	A
28	DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN	B

No	SKPD	TIPE
29	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN	A
30	KECAMATAN PELAIHARI	A
31	KECAMATAN BATI-BATI	A
32	KECAMATAN TAKISUNG	A
33	KECAMATAN BATU AMPAR	A
34	KECAMATAN JORONG	A
35	KECAMATAN BAJUIN	A
36	KECAMATAN KINTAP	A
37	KECAMATAN BUMI MAKMUR	A
38	KECAMATAN KURAU	A
39	KECAMATAN TAMBANG ULANG	A
40	KECAMATAN PANYIPATAN	A

****Untuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Tanah Laut dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kab. Tanah Laut tetap berpedoman pada Perda Pembentukannya terdahulu dan tetap melaksanakan tugasnya sampai dengan dibentuknya Perangkat Daerah baru sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.**

Semoga Perangkat daerah yang terbentuk merupakan organisasi yang tepat fungsi, tepat bentuk dan tepat ukuran (*rightsizing*). sesuai karakteristik dan kebutuhan Kabupaten Tanah laut sebagai daerah otonom sebagaimana yang diharapkan, sehingga dapat melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi kewenangan daerah, mempercepat pembangunan dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat Kabupaten Tanah Laut.



8 SYARAT ASN EKSIS DI MEDSOS

Hanil Sadikin, S.Kom

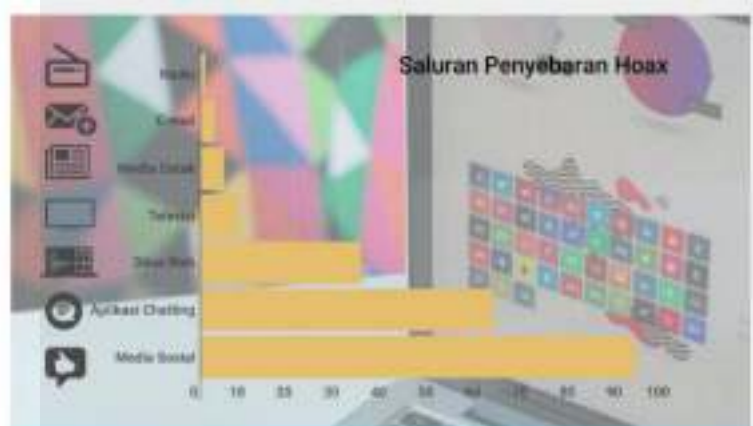
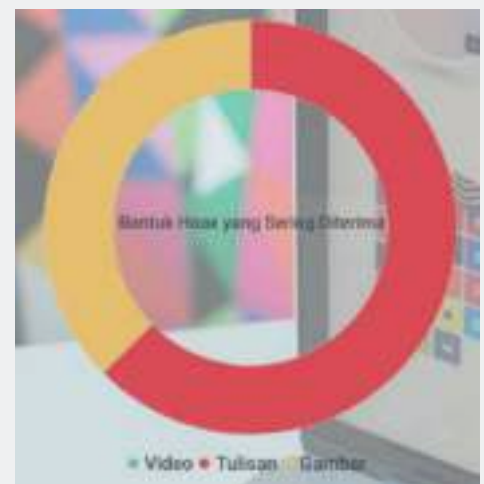
Pranata Komputer BKPSDM Kab. Tanah Laut

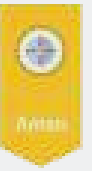


Derasnya arus evolusi Information Technology membuat publik semakin mudah mengakses beragam informasi dan berita. Ironisnya, ketika Information Technology makin berkembang justru marak terjadi penyebaran informasi palsu (hoax) pada pengguna Internet di Indonesia. Lewat satu genggaman, hoax dengan mudah disiarkan, bahkan bagi sejumlah orang, hoax ditelan mentah-mentah dan diyakini sebagai sebuah kebenaran. Penyebaran hoax bisa dari mulut ke mulut atau melalui kata-kata di atas kertas. Hoax semakin tumbuh berkembang seiring dengan terus menanjaknya popularitas Media Sosial.

Hoax adalah informasi yang sesungguhnya tidak benar tapi dibuat seolah-olah benar.

Secara bahasa hoax (synonyms: practical joke, joke, jest, prank, trick) adalah lelucon, cerita bohong, kenakalan, olokan, membohongi, menipu, mempermainkan, memperdaya, dan memperdayakan. Sedangkan Dalam Kamus Bahasa Indonesia (KBBI), hoax diterjemahkan menjadi hoaks yang diartikan dengan berita bohong.





Hoax umumnya bertujuan untuk having fun atau humor. Namun, hoax lebih sering dijadikan sebagai alat propaganda dengan tujuan politis, misalnya melakukan pencitraan atau memburukan citra seseorang atau kelompok. Hoax bukan sesuatu barang baru, sejak seorang pandai logam sekaligus penemu berkebangsaan Jerman Johannes Gutenberg menciptakan mesin cetak pada tahun 1439, sebelum zaman internet menguasai dunia, hoax sudah pernah dipakai bahkan lebih berbahaya dari sekarang karena sulit untuk diverifikasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam hal ini, harus dapat berperan guna menciptakan suasana yang aman dan kondusif. Yang mana dewasa ini Media Sosial telah menjadi sarana komunikasi dan informasi yang dinamis.

Berangkat dari hal tersebut, dalam menggunakan media sosial ASN harus menjunjung tinggi nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN. Dalam rangka pemanfaatan media sosial sebagai sarana komunikasi untuk penyebaran informasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia telah menerbitkan Surat Edaran Nomor. 137/2018 tentang Penyebarluasan Informasi Melalui Media Sosial bagi ASN.

Dalam Surat Edaran tersebut terdapat delapan hal yang harus diperhatikan oleh ASN jika ingin eksis di Media Sosial.

**Surat Edaran Menpan RB No. 137 Tahun 2018
tentang Penyebarluasan Informasi Melalui
Media Sosial bagi ASN**

Pertama, ASN harus memegang teguh ideologi Pancasila, mempertahankan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah, mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia, serta menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak.

Kedua, ASN harus memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur, memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN. **Ketiga**, ASN juga harus menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara, memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukannya terkait kepentingan kedinasan. **Keempat**, tidak menyalahgunakan informasi intern negara untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau orang lain. **Kelima**, ASN diharapkan menggunakan sarana media sosial secara bijaksana, serta diarahkan untuk mempererat persatuan dan kesatuan NKRI. **Keenam**, memastikan bahwa informasi yang disebarluaskan jelas sumbernya, dapat dipastikan kebenarannya, dan tidak mengandung unsur kebohongan. **Ketujuh**, ASN tidak boleh membuat dan menyebarluaskan berita palsu (Hoax), fitnah, provokasi, radikalisme, terorisme, dan pornografi melalui media sosial atau media lainnya. Dan terakhir **Kedelapan**, ASN tidak boleh memproduksi dan menyebarluaskan informasi yang memiliki muatan yang menimbulkan rasa kebencian atau permusuhan individu dan/atau kelompok masyarakat tertentu berdasarkan atas suku, ras, agama, dan antar golongan (SARA), melanggar kesusilaan, penghinaan dan/atau pencemaran nama baik, pemerasan dan/atau pengancaman.

Dilain sisi, Kementrian Komunikasi dan Informatika tengah menyiapkan regulasi, undang-undang untuk menjerat platform media sosial yang terbukti melakukan pembiaran terhadap konten negatif. Di antaranya konten hoaks, hingga terorisme, dan radikalisme. Kemenkominfo sudah mengirim tim ke Jerman dan Malaysia,

dimana Jerman sudah mengeluarkan undang-undang (UU) bagaimana meng-adress masalah hoaks. Nantinya regulasi yang disiapkan tersebut, platform media sosial seperti Facebook, Instagram, Twitter, hingga Youtube bisa dikenai sanksi berupa denda atau penalti jika dianggap melakukan pembiaran terhadap penyebaran konten-konten hoaks. Sebelumnya Kemenkominfo pada Januari 2017 juga meresmikan situs turnbackhoax.id yang dikelola oleh MAFINDO Perwakilan Masyarakat Anti Fitnah Indonesia. Lewat situs turnbackhoax.id tersebut kalangan Netizen dapat menyampaikan apapun berita, informasi, meme baik dari media situs atau mediasosial yang isinya hoaks. Masyarakat juga dapat memberikan penjelasan atau bukti-bukti bahwa laporan-laporan hoaks yang ada di trunbackhoax adalah hoax dengan cara memberikan penjelasan, bukti-bukti hoaxnya dan sebagainya. Dengan demikian, masyarakat akan memperoleh informasi yang lebih jelas hoax nya suatu informasi itu. Tidak ketinggalan UNESCO melalui Deklarasi Brisbane Tahun 2010 telah menyarankan agar negara-negara anggotanya memasukkan topik literasi media dalam program pelatihan bagi pegawai negeri. Selengkapnya “To Promote media literacy and awareness about the right to information, including through incorporating these topic into school curricula and higher education courses, and training programs for civil services.” (Unesco, 2011:139).

Lebih lanjut kemudian, Kepala Biro Penerangan Masyarakat Divisi Humas Kepolisian Republik Indonesia menuturkan, bahwa orang yang menebarkan informasi palsu atau hoax di dunia maya akan dikenakan hukum positif.

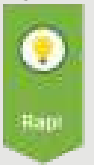
Unesco melalui Deklarasi Brisbane Tahun 2010 telah menyerukan agar negara anggotanya memasukkan topik literasi media dalam program pelatihan pegawai negeri untuk menanggulangi hoax.

Hukum positif yang dimaksud adalah hukum yang berlaku, baik KUHP maupun Undang-Undang. Dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE) pada pasal 3 dijelaskan dengan terang, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Transaksi Elektronik dilaksanakan berdasarkan asas kepastian hukum, manfaat, kehati-hatian, iktikad baik, dan kebebasan memilih teknologi atau netral teknologi. Kemudian, dalam pasal 28 ayat (1) tegas disebutkan perbuatan yang dilarang oleh undang-undang itu adalah Setiap Orang dengan sengaja dan tanpa hak menyebarkan berita bohong dan menyesatkan yang mengakibatkan kerugian konsumen dalam Transaksi Elektronik dan di Pasal 28 ayat (2) nya berbunyi, "Setiap Orang dengan sengaja dan tanpa hak menyebarkan informasi yang ditujukan untuk menimbulkan rasa kebencian atau permusuhan individu dan/atau kelompok masyarakat tertentu berdasarkan atas suku, agama, ras, dan antargolongan (SARA).



Setiap berita, informasi (hoax) yang menimbulkan kebencian, permusuhan, dan mengakibatkan ketidak harmonisan di tengah masyarakat seperti yang sudah diatur dalam UU Nomor 19 Tahun 2016 pasal 45A akan dikenakan sanksi pidana penjara paling lama 6 (enam) tahun dan/atau denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

Mari bersama-sama agar dapat bijak menggunakan media sosial, memanfaatkan perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan baik, profesional, santun dan beradab agar tercipta soliditas sesama anak bangsa untuk selalu hidup rukun, damai, saling menghargai walaupun di tengah-tengah perbedaan suku, agama, ras dan golongan.



MEMANTIK INOVASI SKPD UNTUK API INOVASI DAERAH

Andra Eka Putra

Widyaiswara BKPSDM Kab. Tanah Laut



Ketika semua berfikir sama, maka tidak ada yang berfikir.
- Walter Lippmann (1889-1974)

Selain peristiwa kemerdekaan Pantai Gading tahun 1960, pada tahun 2017 lalu, tanggal 7 Agustus juga dapat dirayakan sebagai peristiwa implementator kemerdekaan gagasan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebab, pada tanggal ini Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang memiliki kewenangan dalam pendidikan dan pelatihan ASN (Pasal 25 ayat 2 UU 5/2014) mengeluarkan Surat Edaran Nomor: 108/K.1/HKM.02.3 tentang Pernyataan Komitmen Mengimplementasikan Proyek Perubahan Pasca Diklat.

Seperti lazim diketahui, proyek perubahan adalah produk pembelajaran (penuangan gagasan) individual peserta Diklat Kepemimpinan (diklatpim) Tingkat I, II, III, dan IV yang menjadi salah satu indikator pencapaian hasil diklat yang secara efektif mulai dilakukan oleh peserta diklatpim sejak tahun 2014 melalui Perkalat 10/2013 (kini Perkalat 17/2015), Perkalat 11/2013 (kini Perkalat 18/2015), Perkalat 12/2013 (kini Perkalat 19/2015) dan Perkalat 13/2013 (kini Perkalat 20/2015).

Titik tolak dari penyusunan proyek perubahan ini asasnya adalah memunculkan inovasi-inovasi dalam titik tuju reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Jika mengacu Stephen Robbins & Mary Coulter (2010), "Inovasi adalah proses mengubah ide-ide kreatif menjadi produk atau metode kerja yang berguna," karenanya suatu proyek perubahan dapat dikatakan sebagai inovasi jika proyek perubahan tersebut telah menjadi produk berkelanjutan. Jadi, proyek perubahan jangan hanya dimaknai sempit sebagai batas salah satu indikator hasil diklat, namun proyek perubahan jauh lebih berdaya guna jika dimaknai sampai kepada tataran implementasi inovasi berkelanjutan pasca diklatnya.

Premis inilah yang penulis cermati menjadi esensi dari Surat Edaran Kepala LAN Nomor: 108/K.1/HKM.02.3. tanggal 7 Agustus 2017.

SE Kepala BKPSDM Tanah Laut

Nomor: 800/307-Sekrt/BKPSDM/2018

Meski ada anggapan posisi Surat Edaran sebagai "kerikil" dalam Perundang-Undangan karena tidak ada sanksi hukum bagi yang tidak mematuhi, adagium arab klasik "undzur ma qala wa la tandzur man qala" (perhatikan apa yang dikatakan, jangan memperhatikan siapa yang mengatakan) juga patut dipertimbangkan. Atas dasar tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan -

Proyek Perubahan jangan hanya dimaknai sempit sebagai salah satu indikator hasil diklat, namun proyek perubahan jauh lebih berdaya guna jika dimaknai pada tataran implementasi inovasi berkelanjutan pasca diklatnya

Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut lantas menindaklanjuti Surat Edaran Kepala LAN dimaksud melalui Surat Edaran Kepala BKPSDM Nomor: 800/307-Sekrt/BKPSDM/2018 tanggal 28 Februari 2018 tentang Pernyataan Komitmen Mengimplementasikan dan Membuat Laporan Perkembangan Proyek Perubahan Pasca Diklat Kepemimpinan.

Dalam Surat Edaran Kepala BKPSDM dimaksud, disebutkan pada poin ke tiga bahwa:

“untuk menjamin keberlanjutan Proyek Perubahan pasca diklat, diperlukan adanya komitmen bersama baik dari peserta diklat, pimpinan instansi peserta diklat maupun BKPSDM sendiri, maka:

- a. peserta dan pimpinan instansi asal peserta membuat surat pernyataan komitmen**
- b. peserta yang telah selesai melaksanakan diklatpim agar mempresentasikan kembali proyek perubahannya di BKPSDM selambat-lambatnya (2) minggu setelah diklat selesai dilaksanakan**
- c. bagi peserta yang telah melalui 2 (dua) tahap sebagaimana dimaksud diatas, kemudian membuat laporan perkembangan implementasi proyek perubahan**
- d. ketentuan ini mulai berlaku sejak tahun anggaran 2018 sampai dengan seterusnya.”**

Selain memang dikarenakan tugas BKPSDM sendiri sebagai pembantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan SDM yang menjadi kewenangan daerah (Pasal 5 ayat 1 Perbup 86/2016), pemberlakuan ketentuan sebagaimana disebutkan diatas jika ditinjau dari skala makro mempunyai maksud tujuan yang lebih luas yakni sebagai pemantik inovasi bagi SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang bermuara pada kemunculan inovasi bagi daerah Kabupaten Tanah Laut itu sendiri.

Pemberlakuan Surat Edaran Kepala BKPSDM Nomor: 800/307-Sekrt/BKPSDM/2018 hanyalah satu langkah awal dari sekian langkah yang direncanakan akan diambil untuk memantik inovasi dalam rangka reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Tanah Laut.

Penstrukturan Inovasi dilakukan dengan langkah (1) Penerbitan SE Kepala BKPSDM (2) Pembuatan SINOVDA dan (3) Partispasi dalam KIPP, INAGARA-SINOPADIK, IGA.

Langkah lain yang akan ditindaklanjuti diantaranya adalah pembuatan Sistem Informasi Inovasi Daerah (SINOVDA) Kabupaten Tanah Laut berbasis website yang akan mendokumentasikan ragam inovasi hasil dari proyek perubahan peserta diklatpim untuk selanjutnya inovasi terpilih diikutkan dalam KIPP Kemenpan RB, INAGARA-SINOPADIK LAN, dan IGA Kementerian Dalam Negeri.

SINOVDA Kabupaten Tanah Laut

Sistem Informasi Inovasi Daerah (SINOVDA) Kabupaten Tanah Laut merupakan sebuah media berbasis website yang memuat jaringan informasi dan dokumentasi inovasi. Dua fungsi utama SINOVDA adalah wadah pengumpulan dan penjangkaran inovasi.

Pengumpulan inovasi maksudnya semua proyek perubahan (serta laporan perkembangan implementasi proyek perubahan) peserta diklatpim sejak tahun 2018 akan didokumentasikan dalam SINOVDA sebagai rekam jejak inovasi. Sementara penjangkaran inovasi akan dilakukan untuk mengidentifikasi kesesuaian sebuah proyek perubahan diikutsertakan dalam kompetisi inovasi (KIPP Kemenpan RB, INAGARA dan SINOPADIK LAN, IGA Kemendagri) dengan memperhatikan persyaratan, ketentuan dan kriteria yang telah ditetapkan.

KIPP

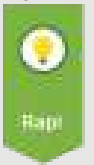
Dasar hukum pelaksanaan Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) mengacu pada Permenpan & RB Nomor 3 Tahun 2018 dengan ide dasar gerakan one agency one innovation yang mewajibkan satu instansi menghasilkan minimal satu inovasi setiap tahun.

Oleh sebab itu, KIPP sejatinya merupakan kompetisi tahunan dimana sebagai contoh tahun 2016 diselenggarakan dengan dasar Permenpan & RB Nomor 15 Tahun 2015 dan tahun 2017 dengan dasar Permenpan & RB Nomor 19 Tahun 2016.

Pemerintah Daerah dalam kondisi geografis terdekat dengan Kabupaten Tanah Laut yang berhasil masuk dalam jajaran top 99 inovasi tahun 2016 adalah Dinas Kesehatan Pemkab Hulu Sungai Selatan dengan inovasi “Strategi Kemitraan Dukun Kampung Merujuk Ibu Bersalin Ke Faskes” dan Dinas Pekerjaan Umum Pemkot Banjarbaru dengan inovasi “Sanitasi Layak bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah.” Sedangkan yang masuk dalam jajaran top 40 tahun 2017 adalah Dinas Perikanan dan Peternakan Pemkab Hulu Sungai Selatan dengan inovasi “Pemberdayaan Masyarakat dalam Pengelolaan Wilayah untuk Menjaga Produktivitas Ikan dan Non Ikan.”

Contoh Pemerintah Daerah dalam kondisi geografis terdekat dengan Kabupaten Tanah Laut yang berhasil masuk dalam jajaran top 99 inovasi tahun 2016 adalah Dinas Kesehatan Pemkab Hulu Sungai Selatan dengan inovasi “Strategi Kemitraan Dukun Kampung Merujuk Ibu Bersalin Ke Faskes”

Selain mendapatkan sertifikat, manfaat yang dapat diperoleh dari mengikuti KIPP diantaranya adalah kesempatan untuk mengikuti kegiatan peningkatan kapasitas penguatan pelayanan publik dan bagi inovasi terbaik akan dipertimbangkan untuk memperoleh alokasi Dana Insentif Daerah (DID).



INAGARA dan SINOPADIK

Inovasi Administrasi Negara (INAGARA) juga merupakan kompetisi tahunan atau lebih tepatnya ajang motivasi dan apresiasi berskala Nasional yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) bagi alumni Diklatpim Tk. I dan Tk. II yang berhasil mengimplementasikan proyek perubahan.

Pada tahun 2018, dengan menggunakan tagline Theodore Levitt: “creativity is thinking up new things, innovation is doing new things,” trofi INAGARA kembali digelar dengan batas akhir tentatif pendaftaran tanggal 11 Mei 2018. Sebagai informasi tambahan, lima besar Kabupaten/Kota yang berhasil mendapatkan trofi INAGARA tahun 2017 adalah Makassar, Pontianak, Denpasar, Sleman dan Hulu Sungai Selatan.

Sementara Kompetisi Inovasi Pasca Diklat (SINOPADIK) yang juga ajang tahunan diselenggarakan oleh PKP2A III LAN Samarinda dengan skala regional Kalimantan untuk alumni Diklatpim Tk. III dan Tk. IV. Tahun 2018 SINOPADIK digelar dengan batas akhir pendaftaran 31 Mei 2018, juga sebagai informasi tambahan, lima inovasi terbaik SINOPADIK 2017 diraih Kabupaten Nunukan, Kota Balikpapan, Kota Sampit, Kota Pontianak, dan Kabupaten Balangan. Sebagai contoh gambaran, inovasi dari Kabupaten Nunukan berasal dari Dinas Kesehatan dengan bentuk inovasi “Pemanfaatan Ban Bekas sebagai Septic Tank dengan Sistem Arisan Jamban Keluarga.”

Salah satu inovasi terbaik dalam SINOPADIK 2017 berasal dari Dinas Kesehatan Kabupaten Nunukan dengan inovasi “Pemanfaatan Ban Bekas sebagai Septic Tank dengan Sistem Arisan Jamban Keluarga.”

IGA

Innovative Government Award (IGA) merupakan bentuk apresiasi Menteri Dalam Negeri kepada Kepala Daerah yang telah berhasil melakukan upaya inovatif dalam kepemimpinan daerah yang mendapatkan dukungan politik dari DPRD dan dukungan masyarakat.

Ditinjau dari konteks regulasi, IGA sejatinya merupakan penjabaran amanat Pasal 219 ayat (1) UU 32/2004 yang berbunyi “Pemerintah memberikan penghargaan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.” Setelah mengalami perubahan menjadi UU 23/2014, IGA menjabarkan amanat Pasal 388 ayat (11) yang berbunyi “Pemerintah Pusat memberikan penghargaan dan/atau insentif kepada Pemerintah Daerah yang berhasil melaksanakan inovasi.” Bahkan melalui UU 23/2014 ini, inovasi daerah diatur lebih lanjut kembali melalui PP 38/2017.

Dalam IGA tahun 2017, ada 3 Gubernur, 10 Walikota dan 10 Bupati yang menerima predikat Pemerintah Daerah Inovatif. 3 Provinsi tersebut yakni Jawa Barat, Jawa Timur dan Sumatera Selatan, sementara 10 Kota dan 10 Kabupaten dimaksud berturut-turut adalah Kota Tangerang Selatan, Surabaya, Surakarta, Probolinggo, Magelang, Yogyakarta, Makassar, Pontianak, Sawahlunto, Bontang, Kabupaten Lebak, Madiun, Malang, Gresik, Boyolali, Bogor, Musi Rawas, Bantaeng, Pinrang dan Sleman.

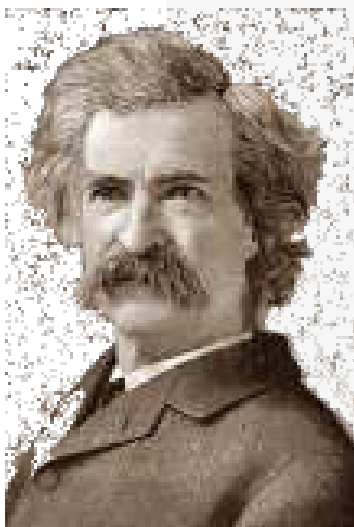
Selain penghargaan, manfaat yang diperoleh dari IGA adalah insentif fiskal kepada Pemerintah Daerah.

Kesimpulan

Memperhatikan uraian-uraian sebelumnya, konklusi pokok yang dapat diambil yakni ajang kompetisi inovasi baik dalam bentuk KIPP, INAGARA-SINOPADIK atau IGA dapat diikuti sepanjang inovasi hasil dari proyek perubahan peserta diklat kepemimpinan yang didokumentasikan dalam SINOVDA Tanah Laut bersifat berkelanjutan, bukan formalitas persyaratan kelulusan diklat belaka. Oleh sebab itu, “komitmen” yang menjadi intisari SE Kepala BKPSDM Nomor: 800/307-Sekrt/BKPSDM/2018 bernilai fundamental. Dengan komitmen, sarana pemantikan inovasi SKPD akan sangat menentukan besar kecilnya api inovasi daerah yang dihasilkan.



NUKILAN.



"Kamus adalah satu-satunya tempat di mana Anda dapat menemukan kesuksesan tanpa bekerja."

Marx Twain (1835-1910)

15 APRIL - 15 JUNI | 2018 | EDISI 2

#Mei



Pengambilan Sumpah/Janji dan Pelantikan Pejabat Fungsional Widyaiswara Ahli Pertama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.

Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak melakukan kegiatan dikjartih PNS, serta evaluasi dan pengembangan diklat pada lembaga diklat pemerintah.

Widyaiswara yang dilantik adalah Andra Eka Putra, M.Si yang sebelumnya menduduki jabatan struktural Kasubbid Diklat Aparatur pada BKPSDM Kab. Tanah Laut.



#Mei



Penutupan Diklatpim III PPSDM Kemendagri Reg. Yogyakarta

Dilaksanakan kurang lebih selama 4 bulan, Diklatpim III yang diselenggarakan PPSDM Kemendagri Reg. Yogyakarta resmi ditutup tanggal 19 Mei 2018.

Peserta dari Kabupaten Tanah Laut yang mengikuti diklat dimaksud adalah Alfirial, SH (Kabag Hukum Setda) dan Yudo Restanto, S.STP (Sekcam Takisung).



#Mei



Melentingkan SIDA

Sistem Informasi Diklat Aparatur (SIDA) merupakan sistem informasi berbasis website yang dikembangkan oleh BKPSDM Kab. Tanah Laut untuk mengelola arus informasi kediklatan di lingkungan Pemkab Tanah Laut.

Secara garis besar, SIDA terdiri atas 6 komponen yakni profil, kalender, program diklat, regulasi, dan publikasi.



#Mei



Tausiyah Ramadhan BKPSDM Kab. Tanah Laut

Guru Saberan mengingatkan, agar benar-benar menjaga adab ketika puasa, supaya puasa tidak hanya mendapat lapar dan haus saja.

Perkara yang dimakruhkan saat puasa yaitu: Berbekam, Mengunyahkan makanan untuk tidak ditelan, Mencicipi makan walau tidak ditelan, Bersungguh-sungguh memasukkan air ke hidung, Bersungguh-sungguh berkumur-kumur, Berciuman, berpelukan (suami istri).



#Juni



Penyerahan SK Pengangkatan Calon PNS menjadi PNS dan Pengambilan Sumpah Janji PNS Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018



Bertempat di Gedung Serantang Seruntung Pelaihari dilaksanakan acara Penyerahan SK Pengangkatan Calon PNS menjadi PNS dan Pengambilan Sumpah Janji PNS Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018.

Acara dihadiri Pjs. Bupati Kabupaten Tanah Laut Bapak Achmad Sofiani, Sekda Kabupaten Tanah Laut Bapak Drs. H. Syahrin Nurdin, M.Si dan Kepala BKPSDM Kabupaten Tanah Laut Drs. Husein Irianta serta tamu undangan yang terdiri dari para Kepala SKPD di lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.

Adapun SK PNS diserahkan kepada 26 orang PNS yang terdiri dari 17 orang tenaga kesehatan (Honorer Kemenkes Bidan Gol. II/c) dan 9 orang penyuluh pertanian (THL Kementan Penyuluh Pertanian Gol. II/a dan III/a).



**Keluarga Besar
BKPSDM Kabupaten Tanah Laut
Mengucapkan**



سَلَامٌ عَلَيْكُمْ
وَعَلَيْكُمْ السَّلَامُ

1 Syawal 1439 H
