



Edisi 1
Maret 2018

BULETIN KEPEGAWAIAN

Kabupaten Tanah Laut

BKPSDM.TANAHLAUTKAB.GO.ID



SANTUN



MUDAH



AMAN



RAPI



TEPAT & CEPAT

Konten

- 01 Kata Pengantar
- 02 Dari Meja redaksi
- 05 Analisa Regulasi
- 012 Opini
- 019 Klinik Kepegawaian
- 020 Reportase
- 021 Warta
- 024 Serba Serbi
- 025 Resensi Buku



Dari Meja Redaksi

SKP Elektronik

Analisa Regulasi

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 85 Tahun 2017
2. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 68 Tahun 2017

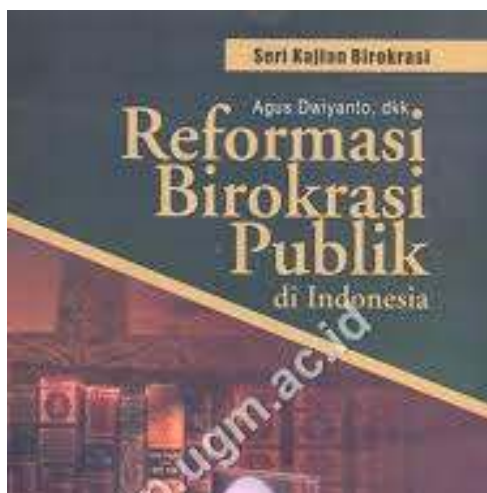
Opini

1. Aturan Jam Kerja PNS/CPNS Kabupaten Tanah Laut
2. Historisitas dan Aktualitas Gerakan Nasional Revolusi Mental

GERAKAN *Revolusi*
NASIONAL *Mental*

ILUSTRASI COVER

Di Edisi perdana ini, cover buletin diambil dari foto patung Multatuli yang terletak di Amsterdam, Belanda. Multatuli sendiri adalah nama pena dari Eduard Douwes Dekker (1820-1887), Penulis Belanda yang tenar dengan Max Havelaar (1860); novel satire sekaligus otobiografi yang berisi kritik atas perlakuan buruk para penjajah atas orang pribumi di Hindia Belanda. Max Havelaar secara singkat adalah role model PNS yang jujur serta humanis.



Resensi Buku

Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia

KATA PENGANTAR

Drs. H. Husein Irianta
Kepala BKPSDM Kab. Tanah Laut



Berangkat dari Pasal 9 ayat (1) UU Keterbukaan Informasi Publik yang mewajibkan setiap badan publik mengumumkan informasi secara berkala, yang mana Pasal 1 UU dimaksud memberikan definisi badan publik adalah lembaga eksekutif, legislatif, yudikatif, dan badan lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan negara, yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari APBN dan/atau APBD, maka BKPSDM Kabupaten Tanah Laut yang dibentuk melalui Perda No. 6 Tahun 2016 masuk dalam kategori badan publik turut wajib memberikan informasi berkala yang dalam hal ini disajikan dalam bentuk buletin kepegawaian.

Melalui Keputusan Kepala BKPSDM Kab. Tanah Laut Nomor 7 Tahun 2018, dibentuk kemudian Tim Redaksi Buletin Kepegawaian dengan susunan keanggotaan:

1. Pemimpin Redaksi : Drs. H. Husein Irianta
2. Wakil Pemimpin Redaksi : Drs. Firmansyah
3. Redaktur Bidang 1 : H. Sahriyanur, S.STP, M.Si
4. Redaktur Bidang 2 : Ismail Sembiring, S.Sos
5. Redaktur Pelaksana : Andri Setiawan, S.Kom
6. Editor : Andra Eka Putra, M.Si

Besar harapan saya agar buletin ini dapat sama dimanfaatkan seluruh ASN lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Laut untuk mendapatkan informasi faktual lagi akurat dalam hal kepegawaian dan kediklatan.

Demikian.

SKP ELEKTRONIK

Sejak tahun 2018, BKPSDM Kabupaten Tanah Laut menerapkan Sasaran Kerja Pegawai berbasis elektronik bagi seluruh PNS lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Laut. SKP elektronik yang dibuat oleh Tim Teknologi Informasi BKPSDM Kab. Tanah Laut (dibentuk berdasarkan Keputusan Bupati Tanah Laut 188.45/95-KUM/2017) ini merupakan ikhtiar berkelanjutan program layanan satu pintu kepegawaian setelah sebelumnya menelurkan SILKA (Sistem Informasi Layanan Kepegawaian dan Administrasi) dan SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian).

SKP sendiri seperti kita ketahui bersama adalah suatu model penilaian prestasi kerja untuk pembinaan pegawai negeri sipil yang diatur dalam PP 46/2011 dan Perka BKN 1/2013 yang mulai dilaksanakan sejak 1 Januari 2014. Per definisi, SKP diartikan sebagai rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS selama satu tahun yang dintegrasikan dengan perilaku kerja dengan bobot masing-masing nya (60% SKP dan 40% perilaku kerja).

Aspek SKP meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan aspek perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. Aspek-aspek inilah pada hakikatnya yang menjadi tulang punggung suatu penilaian prestasi kerja PNS. Sejak digulirkan awal tahun ini, dari 5255 PNS dilingkungan Pemda Kabupaten Tanah Laut, tercatat sudah sebahagian besar yakni 5118 PNS yang menggunakan SKP elektronik tahun 2017. Data statistik ini merupakan sinyal kuat bahwa seluruh PNS dilingkungan Pemda Kab. Tanah Laut mempunyai komitmen yang kuat untuk beralih dari kebiasaan konvensional nya menuju kebiasaan-kebiasaan baru berbasis teknologi informasi. Albert Einstein pernah mengatakan bahwa hidup itu seperti bersepeda, agar tidak jatuh maka harus terus-terusan mengayuh. Oleh sebab itu komitmen dari PNS yang telah bersedia merubah kebiasaannya ini patut diapresiasi bersama selain tentu saja apresiasi khusus untuk Tim IT BKPSDM Kab. Tanah Laut yang telah membuat dan gencar melakukan sosialisasi-sosialisasi penggunaan SKP elektronik.

Tercatat, ada beberapa kali sosialisasi resmi yang dilakukan, baik melalui inisiatif BKPSDM melalui Surat Kepala BKPSDM No. 800/1028/MDI/BKPSDM/2017 tanggal 18 Desember 2017 maupun atas permintaan sendiri melalui diantaranya Surat Sekretaris KPU No.38/SDM.03.1-SD/6301/Sek.Kab /I/2018 tanggal 18 Januari 2018, Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP No.800/26 /DPMPTSP/2018 tanggal 19 Januari 2018, Surat Kepala Bapenda No.800/41/Bapenda/2018 tanggal 22 Januari 2018, Surat Kepala BPKAD No.800/73/BPKAD tanggal 22 Januari 2018 dan

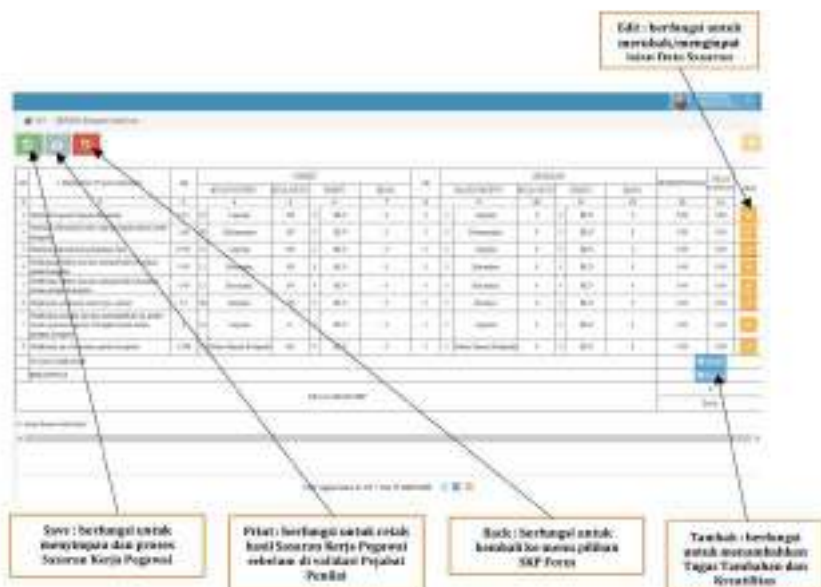
DARI MEJA REDAKSI



dan Surat Kepala Disdikbud No.800/120 /Disdikbud/2018 tanggal 24 Januari 2018. Tidak berhenti sampai disini tentu saja, hampir setiap hari semenjak SKP elektronik diluncurkan, Aula Computer Assisten Test (CAT) BKPSDM Kab. Tanah Laut yang digunakan untuk pengisian SKP elektronik selalu dikunjungi PNS dilingkungan Pemda Kab. Tanah Laut.



Mengenai tampilan dari SKP elektronik sendiri, setelah pengguna login dengan menggunakan NIP dan password masing-masing, maka untuk pengisian form jangka waktu penilaian, sasaran kerja pegawai, capaian kerja pegawai serta perilaku kerja pegawai berturut-turut akan tampak sebagai mana gambar disamping:



Berikut adalah tampilan hasil print out form Sasaran Kerja Pegawai :

Berikut adalah tampilan hasil print out dari form Capaian Kerja Pegawai :

Berikut adalah tampilan print out Penilaian Prestasi Kerja Pegawai untuk di:
Tahapan: 1. Tahap Penilaian

Setelah diisi, maka tampilan akhir draf SKP elektronik akan tampak sebagaimana gambar disamping:

Sebagai catatan, untuk buku panduan manual penggunaan SKP elektronik sendiri dapat diunduh pada laman <https://e-skp.bkpsdm.tanahlautkab.go.id>. Apabila terjadi kesalahan dalam pengisian form SKP elektronik maka dipersilahkan untuk menghubungi admin di BKPSDM Kab. Tanah Laut untuk permohonan turun status maupun perbaikan data.

Sekali lagi, apresiasi dalam bentuk rasa terima kasih kami sampaikan sebesar-besarnya untuk TIM IT BKPSDM Kab. Tanah Laut yang telah menelurkan produk SKP elektronik untuk peningkatan kualitas pelayanan. Semoga inovasi nyata kawan-kawan Tim IT tidak berhenti sampai disini, namun terus berlanjut dalam inovasi-inovasi selanjutnya (Redaksi, 1/3/2018).

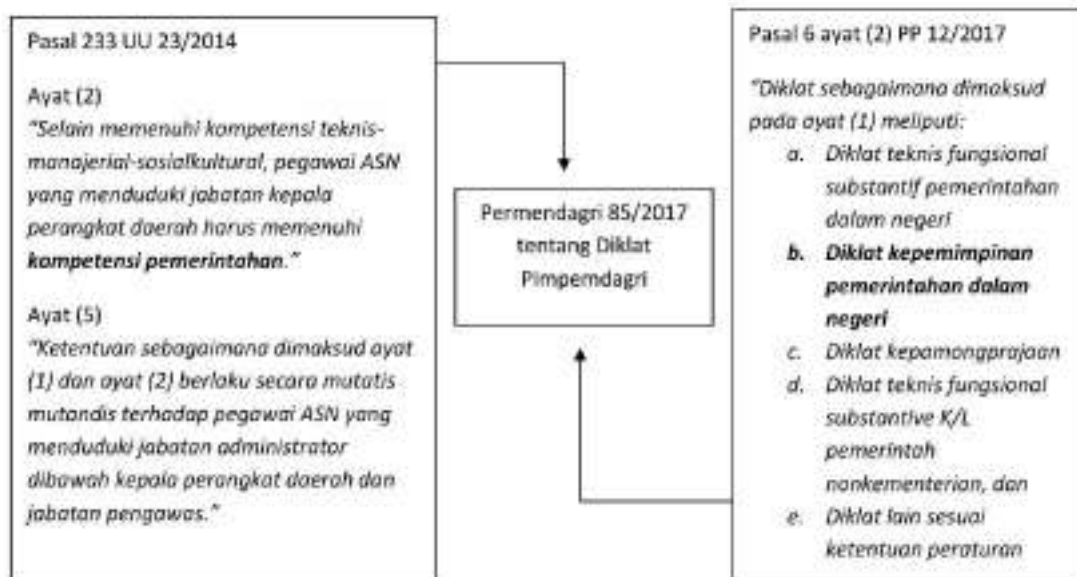
Gracias, tabik!

PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 85 TAHUN 2017

OLEH: ANDRA EKA PUTRA, M.SI

Tanggal 14 September 2017, secara resmi telah diundangkan **Permendagri 85/2017 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri** (selanjutnya disebut diklat pimpemdagri) yang dalam Pasal 1 Permendagri dimaksud disebutkan bahwa diklat pimpemdagri adalah “jenis pengembangan pendidikan dan pelatihan khusus kompetensi pemerintahan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator, dan Pengawas yang diselenggarakan secara berjenjang untuk memenuhi persyaratan kompetensi pemerintahan dalam negeri pada setiap jenjang organisasi pemerintahan dilingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Jika ditelusuri, maka diklat pimpemdagri merupakan ketentuan turunan dari UU 23/2014 dan PP 12/2017 yakni sebagai berikut:



Mengenai kekhawatiran tumpang tindih dengan diklat kepemimpinan (yang diatur dalam Perkalas 18, 19, dan 20 Tahun 2015), dapat dikatakan bahwa pimpemdagri mempunyai arah pengembangan kompetensi yang berbeda. Diklat kepemimpinan lebih berorientasi pada aspek pengembangan kompetensi manajerial, sementara diklat pimpemdagri berorientasi dalam aspek pengembangan kompetensi pemerintahan yaitu peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan terkait kebijakan desentralisasi, hubungan pemerintah pusat dan daerah, pemerintahan umum, pengelolaan keuangan daerah, urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, hubungan pemerintah daerah dengan DPRD dan etika pemerintahan.

Lebih lanjut kemudian dalam Pasal 20 Permendagri 85/2017 disebutkan bahwa peserta diklat yang telah mendapatkan STTPP akan melakukan uji kompetensi yang diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Kemendagri dan Pemerintah Daerah untuk mendapatkan sertifikat kompetensi. Sertifikat kompetensi inilah yang kemudian digunakan sebagai salah satu syarat pengangkatan dalam Jabatan JPT Madya, JPT Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

Dari hasil Workshop Standarisasi dan Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan (BPSDM Kemendagri, Jakarta, 16 November 2017) yang mengurai Permendagri 85/2017 diketahui kemudian mengenai kualifikasi peserta, biaya dan program/metode pembelajaran sebagai berikut:

Biaya

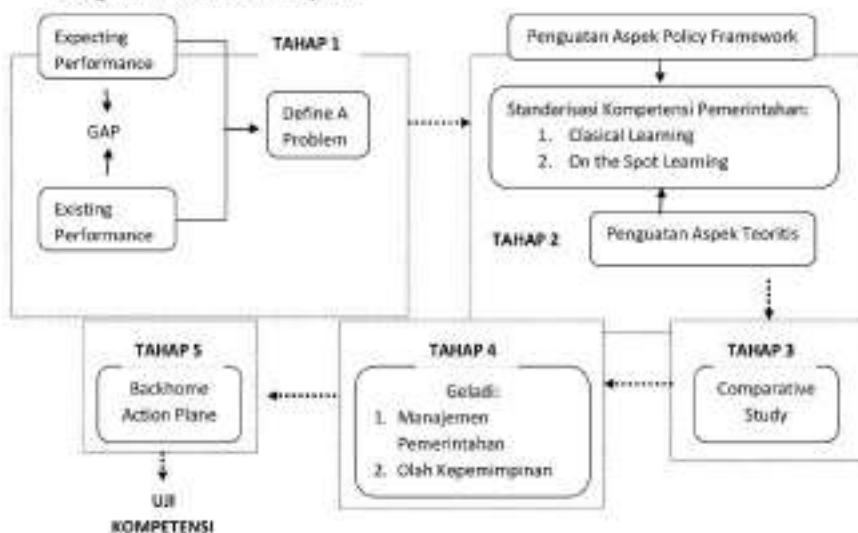
No.	Jenjang	Durasi (Waktu)	Biaya Kontribusi
1.	Diklat Pimpemdagri JPT Madya	188 Jp / 21 Hari	Rp. 8.975.000
2.	Diklat Pimpemdagri JPT Pratama	246 Jp / 27 Hari	Rp. 10.525.000
3.	Diklat Pimpemdagri Jabatan Administrator	246 Jp / 27 Hari	Rp. 10.525.000
4.	Diklat Pimpemdagri Jabatan Pengawas	301 Jp / 33 Hari	Rp. 12.275.000

Sebagai catatan, biaya kontribusi sebagaimana dimaksud diatas diluar biaya konsumsi, *comparative study* dan geladi. Pagu biaya kontribusi mengacu kepada PP 64/2013 tentang tarif PNBK Kemendagri.

Kualifikasi Peserta

No.	Jenjang	Kualifikasi Peserta
1.	Diklat Pimpemdagri (PT Madya)	a. Pejabat (PT) Madya (Sering) b. Pejabat (PT) Madya yang potensial menduduki PT Madya (belum akan memiliki sertifikasi kompetensi pemerintahan level PT Pratama)
2.	Diklat Pimpemdagri (PT Pratama)	a. Pejabat (PT) Pratama (Sering) b. Pejabat Administrasi yang potensial menduduki PT Pratama (belum akan memiliki sertifikasi kompetensi pemerintahan level Administrasi)
3.	Diklat Pimpemdagri Jabatan Administrasi	a. Pejabat Administrasi (Sering) b. Pejabat Pengawasan yang potensial menduduki Jabatan Administrasi (kemungkinan memiliki sertifikasi kompetensi pemerintahan level Pengawas)
4.	Diklat Pimpemdagri Jabatan Pengawas	a. Pejabat Pengawas (Sering) b. (PA) yang potensial menduduki jabatan Pengawas.

Program/Metode Pembelajaran



Dari gambar diatas, diketahui bahwa diklat pimpemdagri akan dilaksanakan dalam 5 (lima) tahap dengan bertitik pijak pada “isu.” Sebagai gambaran awal, 30 orang peserta diklat akan membawa 30 isu organisasi yang akan dikerutkan menjadi 9 isu public, lalu dikerutkan lagi kedalam 3 isu krusial hingga akhirnya mendapatkan 1 isu inti dalam tahap 1 define a problem. Tahap 2 dilakukan pembelajaran pemenuhan kompetensi pemerintahan di kelas dan ditempat kerja masing-masing peserta diklat. Pada tahap 3, isu inti kemudian dibandingkan ke lokasi observasi untuk kemudian pada tahap 4 dilakukan gladi (simulasi pemecahan masalah isu inti) di lokasi observasi. Terakhir pada tahap 5, peserta kemudian diminta membuat rencana aksi pemecahan masalah dalam bentuk karya tulis untuk kemudian dipresentasikan.

Permendagri 85/2017 kemudian ditutup dengan ketentuan pada Pasal 23 yakni “Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal 1 Juli 2018.”

PERATURAN BUPATI TANAH LAUT NOMOR 68 TAHUN 2017

OLEH: ANDRA EKA PUTRA, M.SI

Tanggal 31 Mei 2017 lalu, ditetapkan Perbup 68/2017 mengenai Mekanisme Pengusulan Peserta Diklat bagi PNS dilingkungan Pemda Kabupaten Tanah Laut. Tujuan umum (ratio-legis) dari ditetapkannya Perbup ini adalah penyusunan norma dan standar serta prosedur diklat yang menjadi hak PNS sebagaimana diamanatkan Pasal 70 UU 5/2014 tentang ASN dan Pasal 203 ayat (3) PP 11/2017 tentang Manajemen PNS. Adapun tujuan khususnya sebagaimana dinyatakan Pasal 2 ayat (2) adalah:

1. Menjamin objektivitas dan transparansi dalam pengusulan peserta diklat
2. Memberikan gambaran yang jelas kepada setiap PNS terkait alur pengusulan peserta diklat
3. Memberikan kesempatan yang sama kepada setiap PNS untuk mengikuti diklat, dan
4. Memberikan kemudahan kepada PNS dalam merencanakan keikutsertaan diklat.

Lebih lanjut kemudian, dengan menginduk kepada Perkalan 13/2011 tentang penyelenggaraan diklat teknis, Perkalan 15/2011 tentang penyelenggaraan diklat fungsional, Perkalan 18/2015

tentang penyelenggaraan diklatpim II, Perkalan 19/2015 tentang penyelenggaraan diklatpim III, Perkalan 20/2015 tentang penyelenggaraan diklatpim IV, Perkalan 21/2016 tentang penyelenggaraan pelatihan dasar golongan III dan Perkalan 22/2016 tentang penyelenggaraan pelatihan dasar golongan I dan golongan II, Perbup 68/2017 yang terdiri dari 10 Pasal dengan 40 ayat yang secara garis besar berisi atas (Pasal 3):

1. Mekanisme pengusulan peserta diklat teknis
2. Mekanisme pengusulan peserta diklat fungsional
3. Mekanisme pengusulan peserta diklat kepemimpinan, dan
4. Mekanisme pengusulan peserta pelatihan dasar

Untuk kemudahan perhatikan bagan berikut:



Dari bagan diatas, diketahui bahwa untuk mekanisme pengusulan peserta diklat teknis diatur dalam Pasal 4, diklat fungsional dalam Pasal 5, diklat kepemimpinan dalam Pasal 6 dan pelatihan dasar (dulu disebut prajabatan) dalam Pasal 7.

Patut diketahui pula bahwa dalam penyelenggaraan diklat teknis maupun fungsional, BKPSDM Kabupaten Tanah Laut melakukan dua pola penyelenggaraan yakni pola kemitraan (seluruh pembiayaan dibebankan kepada BKPSDM Kab. Tanah Laut) dan pola penyertaan (biaya dibebankan kepada instansi asal peserta melalui penggunaan dana kontribusi). Namun khusus untuk diklat kepemimpinan dan pelatihan dasar, semua pembiayaan dibebankan kepada BKPSDM Kab. Tanah Laut baik yang berpola kemitraan maupun penyertaan.

Diklat Teknis dan Fungsional Pola Kemitraan

Mekanisme pengusulan peserta sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (2) dan ayat (3) serta Pasal 5 ayat (2) dan ayat (3) adalah sebagai berikut:

- BKPSDM Kab. Tanah Laut menginformasikan penyelenggaraan diklat melalui pengiriman surat pemberitahuan kepada SKPD lainnya lingkup Pemda Kab. Tanah Laut.
- Surat pemberitahuan memuat ketentuan keikutsertaan yakni PNS, surat tugas dari pimpinan instansi, surat berbadan sehat dari dokter pemerintah, pas foto 4x6, tidak menjalan hukuman disiplin, dan melampirkan 2 STTPP diklat teknis (khusus bagi calon peserta diklat fungsional).
- Setelah melakukan seleksi, BKPSDM Kab. Tanah Laut memanggil calon peserta diklat melalui surat pemberitahuan yang juga dapat diliat dalam laman resmi www.bkpsdm.tanahlautkab.go.id.

Diklat Teknis dan Fungsional Pola Penyertaan

Untuk mekanisme diklat teknis maupun fungsional dengan pola penyertaan yang diatur dalam Pasal 4 ayat (9) dan Pasal 5 ayat (11) adalah sebagai berikut:

- a. SKPD lingkup Pemda Kab. Tanah Laut yang mengusulkan pegawainya untuk mengikuti diklat membuat telahaan staf perihal permohonan rekomendasi yang ditandatangani pimpinan SKPD bersangkutan dan ditujukan kepada Kepala BKPSDM Kab. Tanah Laut disertai dengan melampirkan surat dari penyelenggara diklat
- b. Telahaan staf harus mencerminkan garis besar mengenai diklat yang diikuti baik dari segi penyelenggara, calon pesertanya, tanggal dan tempat pelaksanaan, besaran biaya kontribusi, urgensi diklat hingga manfaat yang diperoleh.
- c. Apabila disetujui maka telahaan staf akan diberikan rekomendasi sebagai dasar untuk pembuatan Surat Tugas.

Dari ketentuan sebagaimana dimaksud diatas, terlihat bahwa ada kekurangan cukup mencolok yakni apabila telahaan staf tidak diberikan rekomendasi, untuk itu sebagai informasi tambahan diberitahukan bahwa apabila telahaan staf tidak diberikan rekomendasi maka BKPSDM Kab. Tanah Laut akan mengembalikan telahaan staf tersebut disertai dengan keterangan/alasan tentang penyebab usulan diklat dimaksud tidak mendapatkan rekomendasi.

Diklat Kepemimpinan

Mekanisme pengusulan peserta diklatpim baik tingkat II, tingkat III dan tingkat IV diatur melalui ketentuan dalam Pasal 6 ayat (2), Pasal 6 ayat (3), Pasal 6 ayat (5), Pasal 6 ayat (6), Pasal 6 ayat (8) dan Pasal 6 ayat (9) yakni sebagai berikut:

- a. BKPSDM Kab. Tanah Laut mempublikasikan laporan hasil seleksi calon peserta diklatpim tingkat II, tingkat III dan tingkat IV melalui laman resmi www.bkpsdm.tanahlautkab.go.id.
 - b. BKPSDM Kab. Tanah Laut mengusulkan calon peserta diklatpim tingkat II, tingkat III dan tingkat IV yang telah lolos seleksi oleh Tim Seleksi Diklat Instansi (TSPDI) kepada lembaga diklat pemerintah penyelenggara.
 - c. Lembaga diklat pemerintah penyelenggara mengirimkan surat pemanggilan calon peserta diklatpim tingkat II, tingkat III dan tingkat IV
 - d. BKPSDM Kab. Tanah Laut mengirimkan surat pemberitahuan pemanggilan dari lembaga diklat pemerintah penyelenggara kepada calon peserta diklat dan kepada pimpinan SKPD tempat calon peserta diklat bekerja.
 - e. Surat pemberitahuan memuat ketentuan persyaratan pangkat/gol minimal Pembina (IV/a) dan telah menduduki eselon II untuk peserta diklatpim tingkat II, minimal Penata Tk. I (III/d) dan telah menduduki eselon III untuk peserta diklatpim tingkat III serta minimal Penata Muda Tk. I (III/b) dan telah menduduki eselon IV untuk peserta diklatpim Tk. IV.
-

Pelatihan Dasar

Perlu ditegaskan kembali bahwa pelatihan dasar (latsar) adalah nomenklatur lain dari diklat prajabatan, untuk mekanisme pengusulan peserta pelatihan dasar golongan I, II dan III diatur dalam Pasal 7 ayat (2), Pasal 7 ayat (3), Pasal 7 ayat (5) dan Pasal 7 ayat (6) yakni sebagai berikut:

- a. BKPSDM Kab. Tanah Laut melakukan seleksi dan mengusulkan calon peserta latsar gol. I, II dan III kepada lembaga diklat pemerintah penyelenggara.
- b. Lembaga diklat pemerintah penyelenggara mengirimkan surat pemanggilan calon peserta latsar
- c. BKPSDM Kab. Tanah Laut mengirimkan surat pemberitahuan pemanggilan calon peserta latsar gol. I, II dan III kepada calon peserta latsar dan kepada pimpinan SKPD tempat calon peserta latsar bekerja
- d. Surat pemberitahuan memuat ketentuan agar calon peserta latsar melampirkan SK CPNS Gol. I, II dan III serta surat berbadan sehat dari dokter pemerintah.

Dari uraian-uraian sebelumnya, diketahui bahwa Perbup 68/2017 telah secara spesifik mengatur mekanisme pengusulan peserta diklat teknis dan fungsional baik dengan pola kemitraan maupun penyertaan. Namun untuk diklat kepemimpinan dan pelatihan dasar baru diatur penyelenggaraan dengan pola penyertaan, oleh sebab itu untuk penyelenggaraan diklat kepemimpinan dan pelatihan dasar dengan pola kemitraan akan diatur lebih lanjut dengan syarat dan ketentuan yang bisa dikoordinasikan langsung dengan pihak BKPSDM Kab. Tanah Laut.

ATURAN JAM KERJA PNS/CPNS KABUPATEN TANAH LAUT

oleh: Febrian Noviear AR, S.H

Membahas mengenai jam kerja tidak bisa terlepas dari disiplin PNS karena jam kerja merupakan salah satu kewajiban PNS. Oleh sebab itu sebelum masuk pembahasan mengenai jam kerja, penulis ingin menjabarkan sedikit mengenai disiplin PNS terlebih dahulu.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Disiplin artinya tata tertib atau ketaatan (kepatuhan). Wikipedia bahasa Indonesia mengartikan Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Beberapa ahli juga memberikan pengertian disiplin dan penulis menyimpulkan pengertian disiplin dari beberapa ahli-ahli tersebut, yaitu suatu ketaatan terhadap sesuatu (aturan) yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS Pasal 1 Ayat (1) juga mengartikan Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dalam PP 53/2010 mencantumkan ketentuan pada kewajiban yaitu masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja pada pasal 3 angka 11. Yang dimaksud masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas dan apabila berhalangan hadir (izin dan sakit) maka wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang.



Sumber Gambar: <http://cargocollective.com>

Ketentuan hari dan jam kerja lingkup Kabupaten Tanah Laut diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2018. Pada BAB III Ketentuan Hari Kerja dan Jam Kerja Pasal 3 menyebutkan bahwa hari dan jam kerja PNS/CPNS Kab. Tanah Laut ada 2 (dua) Jenis dengan rincian sebagai berikut:

- Untuk Struktural, Fungsional Umum dan Fungsional Tertentu pada Dinas / Badan adalah 5 (lima) hari.
 - a) Hari Senin s/d Kamis dari Pukul 07.30 s/d 16.00 WITA;
 - b) Hari Jum'at dari Pukul 07.30 s/d 11.00 WITA; dan
 - c) Setiap hari diwajibkan Apel Pagi dan Apel Siang, kecuali Hari Jum'at kegiatan Senam Pagi dan Apel Siang.
- Untuk Fungsional Guru, Tenaga Medis dan Paramedik pada UPT Puskesmas adalah 6 (enam) hari.
 - a) Hari Senin s/d Kamis Pukul 07.30 s/d 14.30 WITA;
 - b) Hari Jum'at Pukul 07.30 s/d 11.00 WITA;
 - c) Hari Sabtu Pukul 07.30 s/d 13.30 WITA.
- Untuk Tenaga Medis dan Paramedik pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), hari dan jam kerjanya menyesuaikan berdasarkan giliran (shift) yang ditetapkan Direktur RSUD.



Dalam hal memenuhi kewajiban jam kerja, mestinya PNS/CPNS selalu berada di tempat kerjanya yang telah ditentukan. Akan tetapi untuk hal-hal tertentu yang bersifat kemanusiaan, keagamaan, sosial atau lainnya yang dapat diterima oleh akal sehat, maka bisa saja PNS/CPNS tidak berada di tempat kerja dengan syarat harus mendapat izin dari atasan.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penegakan disiplin jam kerja menurut PP 53/2010, yaitu :

- Penghitungan hari kerja selama hitungan masa tidak masuk kerja adalah secara kumulatif dan berkelanjutan (Januari s/d Desember dalam satu tahun).
- PNS/CPNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah akan dijumlahkan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun penuh. Penjatuhan hukuman disiplin dimulai apabila PNS/CPNS 5 (lima) hari tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dan berkelanjutan tanpa menghilangkan rekapitulasi hukuman disiplin sebelumnya apabila PNS/CPNS mengulangi tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah.

• Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi $7\frac{1}{2}$ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

• Jumlah Jam Kerja Efektif

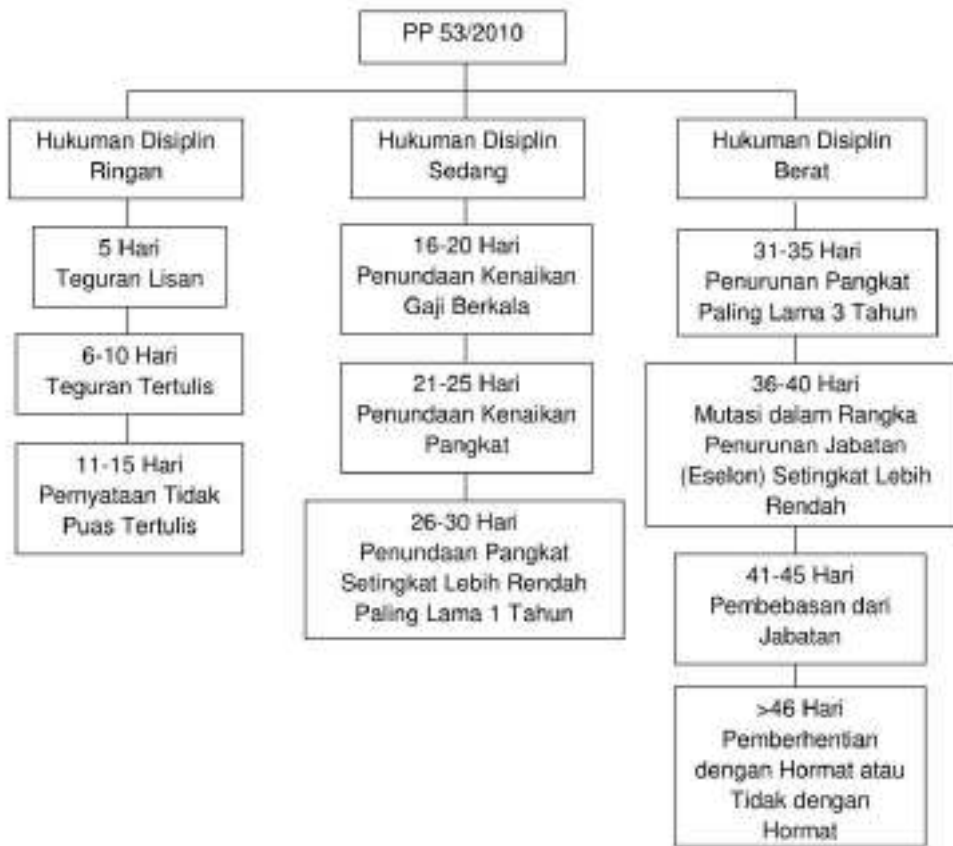
Jam Kerja Efektif adalah waktu secara efektif digunakan untuk bekerja yang terdiri dari dari jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja seperti melepas lelah, ishoma dan sebagainya. Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, jam kerja efektif yang dimaksud dapat dihitung dengan ukuran sebagai berikut :

- Jam Kerja Efektif per hari = 1 hari x 5 jam = 300 menit
- Jam Kerja Efektif per minggu = 5 hari x 5 jam = 25 jam = 1.500 menit
- Jam Kerja Efektif per bulan = 20 hari x 5 jam = 100 jam = 6.000 menit
- Jam Kerja Efektif per tahun = 240 hari x 5 jam = 1.200 = 72.000 menit

• PNS mempunyai batas (tapi bukan hak) untuk tidak masuk kerja paling lama 4 hari dalam 1 tahun. Hal ini dikarenakan awal perhitungan penjatuhan hukuman disiplin dimulai pada hari ke-5 (lima). PNS/CPNS telah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari, maka atasan PNS/CPNS tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin. Apabila atasan PNS/CPNS tersebut tidak menjatuhkan hukuman disiplin, maka atasan dari atasan PNS/CPNS bisa menjatuhkan hukuman disiplin kepada atasan PNS/CPNS tersebut.

• Yang dimaksud tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah adalah alasan ketidakhadirannya tidak dapat diterima oleh akal sehat. Yang dimaksud dengan akal sehat adalah alasan yang dapat dipertanggung jawabkan. Semisal izin tidak masuk kerja dikarenakan ada keluarga yang sedang sakit, menghadiri pemakaman tetangga dan masih banyak hal lainnya yang sifat keperluannya tidak bisa ditunda dikemudian hari (mendesak)

Berikut disajikan bagan penjatuan Hukuman Disiplin berdasarkan ketidakhadiran hari kerja



*Mekanisme dan kewenangan penjatuan hukuman disiplin pada bagan diatas dapat dilihat pada PP 53/2010

Untuk dapat mengimbangi kemajuan dan tuntutan 'zaman now' yang semakin pesat, maka sangat diharuskan PNS/CPNS Kabupaten Tanah Laut untuk berbenah menuju arah yang lebih baik dengan dimulai dengan membiasakan diri mematuhi aturan mengenai kedisiplinan. Pemerintah Kabupaten Tanah Laut telah mencanangkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang berbasis kinerja aparturnya. Dalam bahasa sederhana, TPP nanti sangat mengakomodir PNS/CPNS yang mempunyai kinerja baik dan yang berkinerja "belum" baik, karena Salary yang didapat PNS/CPNS berbeda tergantung kinerja masing-masing walaupun mereka sama dari jenjang jabatan (grade). Tambahan Penghasilan Pegawai akan menjadi pintu gerbang peningkatan disiplin PNS/CPNS Kabupaten Tanah Laut untuk lebih profesional dan handal.

Kepada rekan-rekan sejawat PNS/CPNS Kabupaten Tanah Laut, mari kita semua kerja keras untuk mengubur dalam-dalam pradigma masyarakat awam mengenai bahwa PNS/CPNS yang tidak kerja tetap mendapatkan gaji. Perubahan berawal dari komitmen diri sendiri untuk melakukan perubahan karena kalau hanya kebijakan saja tidak cukup karena terkadang kebijakan bisa saja berubah dan ada celah untuk menyimpangnya.



Historisitas dan Aktualitas Gerakan Nasional Revolusi Mental

oleh: Andra Eka Putra, M.Si

"Revolusi Mental adalah gerakan untuk menggembleng manusia Indonesia agar menjadi manusia baru yang berhati putih, berkemauan baja, bersemangat elang rajawali, dan berjiwa api yang menyala-nyala" | Soekarno, 1957.

Frasa diatas disebutkan Soekarno dalam Pidato Kenegaraan 17 Agustus 1957 ketika melihat revolusi nasional Indonesia sedang "mandek" disebabkan diantaranya penurunan semangat dan jiwa revolusioner pelaku revolusi, banyak pemimpin politik mengidap "holland denken" (gaya berpikir kolonial), merebaknya mentalitas "nrimo" dan hilang kepercayaan diri dikalangan masyarakat serta penyelewengan-penyelewengan dilapangan ekonomi, politik dan kebudayaan. Dalam konteks tersebut, sektor-sektor ekonomi Indonesia masih dikuasai modal asing dan belum dilikuidasi, prinsip politik "free fight liberalism" yang menyuburkan perilaku ego-sentrisme dan situasi kebudayaan individualis yang membunuh kepribadian nasional berdasarkan kolektivitas dan gotong royong (Hartono, 2015).

Sengkarut eksistensi revolusi ini menurut Soekarno bersumber pada corak berpikir dan bertindak yang bertolak belakang dengan kemajuan, sebab itu Soekarno mengatakan "untuk keselamatan bangsa dan Negara terutama pada taraf national building dengan segala bahaya dan godaan-godaannya diperlukan satu revolusi mental yang merombak cara berpikir,

cara kerja dan cara hidup agar selaras dengan semangat kemajuan dalam bentuk suatu gerakan yang menggembleng manusia Indonesia agar menjadi manusia baru yang berhati putih, berkemauan baja, bersemangat elang rajawali, dan berjiwa api yang menyala-nyala" (Hartono, 2015):

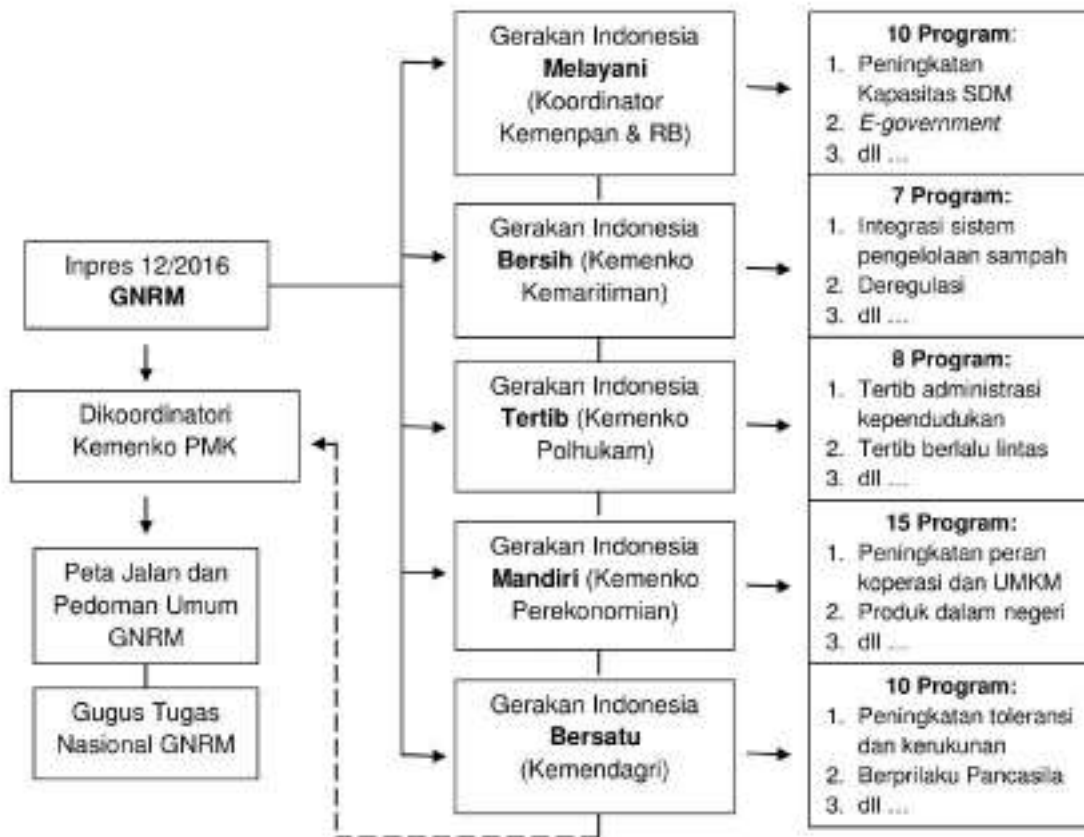
Dari sisi kesejarahan seperti itulah kiranya konteks revolusi nasional yang kemudian diadopsi kembali oleh Joko Widodo melalui Intruksi Presiden 12/2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental (GNRM).

Secara garis besar, pokok pikiran yang tertuang dalam Inpres ini adalah upaya untuk memperbaiki dan membangun karakter bangsa Indonesia berlandaskan nilai-nilai integritas, etos kerja dan gotong royong yang diaktualisasikan kedalam 5 (lima) program gerakan yakni sebagai berikut:



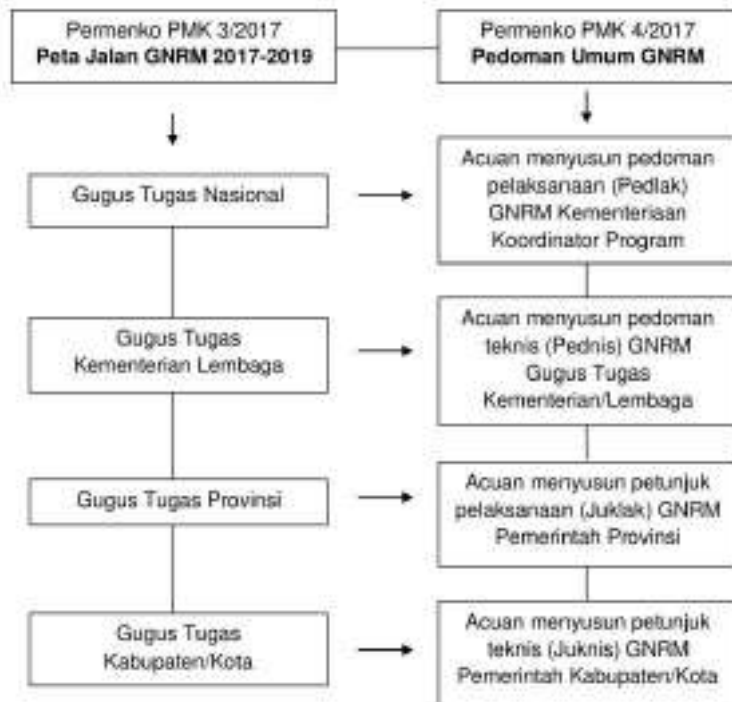
Sumber Gambar: Kompas, 10/5/2014

GERAKAN *Revolusi* NASIONAL *Mental*



Dari skema diatas, diketahui bahwa 5 (lima) gerakan dengan 50 (lima puluh) programnya dikoordinatori oleh 5 Kementerian yang akan disinkronisasi oleh Kemenko PMK sebagai koordinator umum GNRM. Bentuk sinkronisasi tersebut berupa 5 Kementerian koordinator program menyampaikan hasil pelaksanaan program GNRM kepada Kemenko PMK minimal 4 (empat) bulan sekali dalam setahun. Sementara Kemenko PMK menyampaikan laporan pelaksanaan GNRM kepada Presiden minimal 6 (enam) bulan sekali dalam satu tahun.

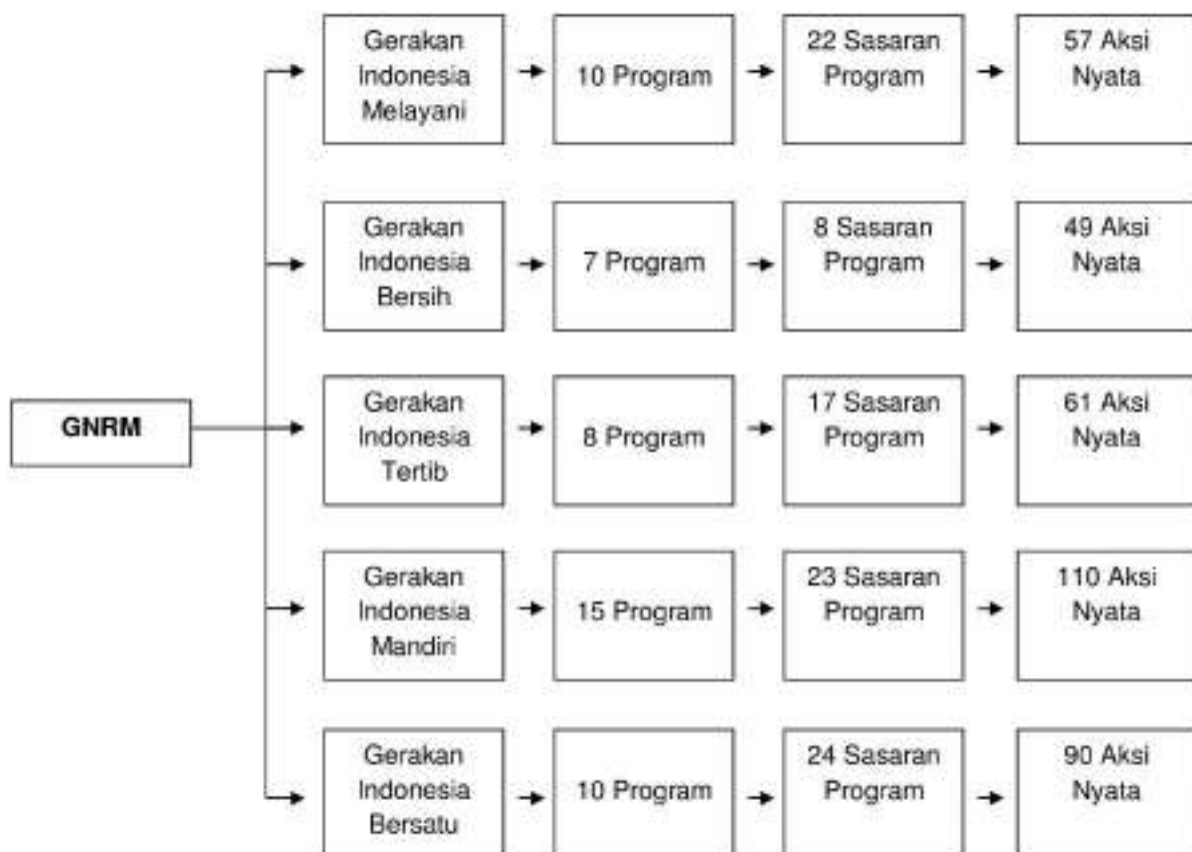
Sebagai koordinator umum GNRM, Kemenko PMK lantas menerbitkan Permenko PMK 3/2017 tentang Peta Jalan GNRM 2017-2019 dan Permenko PMK 4/2017 tentang Pedoman Umum GNRM yang menjadi acuan bagi 5 Kementerian Koordinator Program untuk menyusun Pedoman Pelaksanaan (Pedlak), Gugus Tugas Kementerian/Lembaga untuk menyusun Pedoman Teknis (Pednis), Pemerintah Provinsi untuk menyusun Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) dan Pemerintah Kabupaten/Kota untuk menyusun Petunjuk Teknis (Juknis).



GERAKAN *Revolusi*
NASIONAL *Mental*

Dari hasil penelusuran terbatas, diketahui bahwa Gugus Tugas GNRM tingkat Kabupaten/Kota pertama di Indonesia berada di Kabupaten Ende, NTT, sedangkan untuk Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Laut belum memiliki Gugus Tugas GNRM.

Dalam Permenko PMK 4/2017, 5 Gerakan dan 50 program GNRM sebagaimana disebutkan sebelumnya kemudian dijabarkan lagi kedalam 94 sasaran program dan 367 aksi nyata sehingga indikator-indikator pembangunan karakter bangsa yang berlandaskan nilai-nilai integritas, etos kerja dan gotong royong tidak bersifat mengawang-ngawang serta dapat diaktualisasikan





Sebagai contoh aktualisasi dalam skala mikro, BKPSDM Kab. Tanah Laut telah mengelektronikkan sasaran kerja pegawai (e-SKP).



Tanpa disadari secara langsung, pemberkelakuan e-SKP oleh BKPSDM Kab. Tanah Laut pada hakikatnya telah termasuk kedalam aksi nyata dalam gerakan Indonesia melayani.

Barang tentu banyak SKPD-SKPD Lainnya dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang telah melakukan aksi nyata – aksi nyata lain tanpa mengetahui bahwa aksi tersebut termasuk dalam aksi nyata baik pada gerakan Indonesia melayani, bersih, tertib, mandiri maupun bersatu.

Atas dasar tersebutlah tulisan ini ditulis guna pemandu awal sebuah aksi nyata sebagai titik pijak maupun titik tuju dalam kerangka Gerakan Nasional Revolusi Mental.

M. Hadiat Wicaksono, S.STP Sekcam Bumi Makmur

Bagaimana cara mengikuti diklat pranata komputer, baik dari sisi mekanisme maupun pendanaannya? (7/2/2018)



Perlu kami sampaikan sebelumnya, bahwa jawaban yang kami berikan tidak terbatas hanya pada diklat pranata komputer saja, tapi juga pada diklat-diklat yang termasuk dalam kategori diklat teknis dan fungsional dengan pola penyertaan (menggunakan dana kontribusi).

1. Mekanisme Usul Diklat

Mengenai mekanisme usul diklat dapat dilihat pada Perbup No. 68 Tahun 2017 yang menyatakan bahwa untuk mekanisme usul diklat dimulai dari kepala instansi calon peserta diklat membuat telhaan staf kepada kepala BKPSDM untuk mendapatkan rekomendasi keikutsertaan diklat dengan melampirkan surat dari pihak penyelenggara diklat. Setelah mendapatkan rekomendasi baru calon peserta diklat membuat surat tugas yang ditanda tangani Sekda untuk diklat diluar daerah luar provinsi dan/atau kepala SKPD untuk diklat dalam provinsi.

2. Dana Kontribusi Diklat

Untuk dana kontribusi diklat, perlu kami tegaskan kembali bahwa sejak tahun 2016 dana kontribusi diklat seluruh SKPD lingkup Pemda Tanah Laut yang semula dititikan di BKPSDM telah dikembalikan lagi ke SKPD masing masing melalui surat Sekretaris Daerah No 094/088-UM/1/2016 tanggal 13 Januari 2016.



BUPATI TANAH LAUT PROVINSI KALIMANTAN SELATAN PERATURAN BUPATI TANAH LAUT NOMOR 68 TAHUN 2017

TENTANG

MEKANISME PENGUSULAN PESERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DILINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TANAH LAUT

BUPATI TANAH LAUT,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan Pasal 1 Ayat 1 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah;
 - b. bahwa berdasarkan Pasal 70 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi;



PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT SEKRETARIAT DAERAH

Jl. A. Syarif Komplek Pemerintahan Gagas Polahad 70814 Telp. 0512 - 21933

Nomor
 Lampiran
 Perihal

: 094/088-UM/1/2016
 : -
 : Pemberitahuan Tata Cara
 Keikutsertaan Diklat Teknis
 T.A. 2016

Penerima, 13 Januari 2016
 Kepada Yth.

Sekretaris DPRD, Inspektur,
 Kepala Badan/Dinas/Kantor,
 Camat dan Direktur Rumah Sakit
 di Lingkungan Pemerintah
 Kabupaten Tanah Laut

di-

Tanjung

Menindaklanjuti Surat Kami sebelumnya kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 094/088-UM/1/2016 tanggal 24 Juni 2016 perihal Pengalihan Dana Penyerahan Diklat, maka bersamaan dengan datangnya surat ini kami beritahukan poin-poin berikut:

1. Bagan Representasi (R.2.3.17.03) untuk kontribusi Diklat seluruh SKPD lingkup Kabupaten Tanah Laut yang selama ini dititikan pada BKD Kabupaten Tanah Laut pada Tahun Anggaran 2016 telah dikembalikan kembali pada SKPD masing-masing.
2. Naman dan/atau verifikasi serta rekomendasi Diklat yang akan diikuti tetap dilakukan oleh SKD Kabupaten Tanah Laut melalui proses penyaluran staf sesuai surat penyelenggara Diklat yang diserahkan oleh SKPD pengusul.

Dengan demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.





Penyelenggaraan Diklat Prajabatan Gol. II



Melalui Surat Plh. Kepala BPSDM Daerah Prov. Kalsel No.893.2/067-PKMF.3 /BPSDMD tanggal 8 Februari 2018, Kabupaten Tanah Laut mendapatkan kuota peserta sebanyak 19 orang untuk

mengikuti Diklat Prajabatan Gol. II Angkatan V s.d. VI yang diselenggarakan pada tanggal 14 s.d. 21 Februari 2018 yang bertempat di Kampus II BPSDMD Prov. Kalsel, Jl. Ambulung, Loktabat Selatan, Banjarbaru.



Penyerahan Satyalancana Karya Satya



Tanggal 9 Februari 2018, bertempat di Balaiung Tuntung Pandang Pelaihari diadakan penyerahan Satyalancana Karya Satya bagi PNS dilingkungan Pemda Kab. Tanah Laut

yang telah berbakti selama 10, 20 atau 30 tahun.

JANUARI - FEBRUARI 2018



PENGAMBILAN SUMPAH JANJI DAN PELANTIKAN JPT PRATAMA SERTA JAFUNG BIDAN, AUDITOR DAN ASISTEN APOTEKER

Pada tanggal 18 Januari 2018 dilakukan pengambilan sumpah janji dan pelantikan JPT pratama, Jafung Bidang, Auditor dan Asisten Apoteker oleh Bupati Tanah Laut, H. Bambang Alamsyah. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang dilantik sebanyak 2 orang dan Pejabat Fungsional yang dilantik Sebanyak 8 orang.



Tawaran Beasiswa Pemerintah Australia

Informasi Program Beasiswa Pusbindiklatren Bappenas 2018



SE Sekretaris Daerah No. 065/333/ORG 2018, Penunjukan Pjs. Bupati Tanah Laut



Intruksi Bupati Tanah Laut tentang Gotong Royong Kebersihan dan Baputik Sampah



Surat Edaran Kepala BKPSDM Kab. Tanah Laut tentang Pernyataan Komitmen Implementasi dan Membuat Laporan Perkembangan Proper Pasca Diklat Kepemimpinan



Kepada Yth:
Kepala SKPD Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Laut

di
Tempat

**SURAT EDARAN
NOMOR 800 / 307 -SEKRT / BKPSDM / 2018
TENTANG
PERNYATAAN KOMITMEN MENGIMPLEMENTASIKAN DAN
MEMBUAT LAPORAN PERKEMBANGAN PROYEK PERUBAHAN
PASCA DIKLAT KEPEMIMPINAN**

1. Memperhatikan :
 - a. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 86 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut;
 - b. Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 108/K.1/HOM.02.3 tanggal 7 Agustus 2017 tentang Pernyataan Komitmen Mengimplementasikan Proyek Perubahan Pasca Diklat.
2. Proyek Perubahan peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Tingkat II, III, dan IV) merupakan produk pembelajaran individual yang menjadi salah satu indikator pencapaian hasil diklat. Proyek perubahan harus dapat diimplementasikan di setiap instansi dari masing-masing peserta diklat.
3. Untuk menjamin keberlanjutan Proyek Perubahan pasca diklat, maka diperlukan adanya komitmen bersama baik dari peserta diklat, pimpinan instansi peserta diklat maupun BKPSDM Kabupaten Tanah Laut. Sehubungan dengan hal tersebut, maka:
 - a. Peserta dan pimpinan instansi asal peserta membuat surat pernyataan komitmen (format terlampir) yang akan ditunjukkan saat presentasi Proyek Perubahan pada seminar laboratorium kepemimpinan di lembaga penyelenggara diklat.
 - b. Peserta yang telah selesai melaksanakan Diklat Kepemimpinan (Tingkat II, III dan IV) agar mempresentasikan kembali proyek perubahannya di BKPSDM Kabupaten Tanah Laut selambat-lambatnya (2) minggu setelah diklat selesai dilaksanakan.
 - c. Bagi peserta yang telah melaksanakan (2) dua tahap sebagaimana dimaksud diatas, kemudian membuat laporan perkembangan implementasi Proyek Perubahan (format terlampir). Khususnya pencapaian milestone jangka menengah dan jangka panjang, yang diujikan pada BKPSDM Kabupaten Tanah Laut dan Lembaga Administrasi Negara (LAN).
 - d. Ketentuan ini mulai berlaku untuk peserta Diklat Kepemimpinan (Tingkat II, III dan IV) sejak tahun anggaran 2018 sampai dengan seterusnya.
4. Demikian untuk menjadi perhatian dan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di Pelahari
pada tanggal 28 Februari 2018

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut,

Drs. H. MUSEIN IRIANTA
Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
NIP. 19630720 198503 1 015

Kabupaten Tanah Laut
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Surat Edaran No. 800 / 307 -SEKRT / BKPSDM / 2018

SURAT EDARAN

1. Kepada Yth:
Kepala SKPD Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Laut

di
Tempat

**SURAT EDARAN
NOMOR 800 / 307 -SEKRT / BKPSDM / 2018
TENTANG
PERNYATAAN KOMITMEN MENGIMPLEMENTASIKAN DAN
MEMBUAT LAPORAN PERKEMBANGAN PROYEK PERUBAHAN
PASCA DIKLAT KEPEMIMPINAN**

1. Memperhatikan :
a. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 86 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut;
b. Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 108/K.1/HOM.02.3 tanggal 7 Agustus 2017 tentang Pernyataan Komitmen Mengimplementasikan Proyek Perubahan Pasca Diklat.

2. Proyek Perubahan peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Tingkat II, III, dan IV) merupakan produk pembelajaran individual yang menjadi salah satu indikator pencapaian hasil diklat. Proyek perubahan harus dapat diimplementasikan di setiap instansi dari masing-masing peserta diklat.

3. Untuk menjamin keberlanjutan Proyek Perubahan pasca diklat, maka diperlukan adanya komitmen bersama baik dari peserta diklat, pimpinan instansi peserta diklat maupun BKPSDM Kabupaten Tanah Laut. Sehubungan dengan hal tersebut, maka:
a. Peserta dan pimpinan instansi asal peserta membuat surat pernyataan komitmen (format terlampir) yang akan ditunjukkan saat presentasi Proyek Perubahan pada seminar laboratorium kepemimpinan di lembaga penyelenggara diklat.
b. Peserta yang telah selesai melaksanakan Diklat Kepemimpinan (Tingkat II, III dan IV) agar mempresentasikan kembali proyek perubahannya di BKPSDM Kabupaten Tanah Laut selambat-lambatnya (2) minggu setelah diklat selesai dilaksanakan.
c. Bagi peserta yang telah melaksanakan (2) dua tahap sebagaimana dimaksud diatas, kemudian membuat laporan perkembangan implementasi Proyek Perubahan (format terlampir). Khususnya pencapaian milestone jangka menengah dan jangka panjang, yang diujikan pada BKPSDM Kabupaten Tanah Laut dan Lembaga Administrasi Negara (LAN).
d. Ketentuan ini mulai berlaku untuk peserta Diklat Kepemimpinan (Tingkat II, III dan IV) sejak tahun anggaran 2018 sampai dengan seterusnya.

4. Demikian untuk menjadi perhatian dan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di Pelahari
pada tanggal 28 Februari 2018

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut,

Drs. H. MUSEIN IRIANTA
Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
NIP. 19630720 198503 1 015

**LAPORAN
IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN**

.....(Judul Proyek Perubahan).....

Diklat oleh
.....(Nama Peserta).....
No. Peserta :(Nomor Peserta).....

BIDANG ADIL NEGARA
PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT

DAFTAR ISI

Cover
Kata Pengantar
Daftar Isi
Daftar Tabel
Daftar Gambar
Checklist Riset Field Kegiatan
Berita Acara Seminar Laborkem Kepemimpinan
Matriks Implementasi Proyek Perubahan

SAR I PENDAHULUAN

SAR II IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN

1. Milestone 1
2. Milestone 2
3. Milestone 3
4. dst.....

SAR III PENUTUP

Daftar Pustaka
Lampiran

Persyaratan Pembuatan Karpeg, Karis dan Karsu



PERSYARATAN KARTU PEGAWAI KARPEG

1. Surat pengantar dari SKPD masing-masing
2. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK CPNS
3. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK PNS
4. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir STTPL PRAJABATAN
5. 3 (tiga) lembar Pas Foto 3x4
6. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SPMT

PERSYARATAN KARTU PEGAWAI YANG HILANG

1. Surat pengantar dari SKPD masing-masing
2. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK CPNS
3. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK PNS
4. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir STTPL PRAJABATAN
5. 3 (tiga) lembar Pas Foto 3x4
6. Surat Keterangan hilang dari Kepolisian Beserta Legalisirnya
7. Surat Perintah Melaksanakan Tugas

PERSYARATAN PEMBUATAN KARTU ISTRI (KARIS)/KARTU SUAMI (KARSU)

1. Surat pengantar dari SKPD masing-masing
2. 2 (dua) lembar Blanko Laporan Perkawinan Pertama
3. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK CPNS
4. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK PNS
5. 2 (dua) lembar fotocopy Surat Nikah/Akta Nikah
6. 3 (tiga) lembar Pas Foto Istri/Suami Ukuran 3x4



PERSYARATAN PEMBUATAN KARTU ISTRI (KARIS)/KARTU SUAMI (KARSU) KEDUA

1. Surat pengantar dari SKPD masing-masing
2. 2 (dua) lembar Blanko Laporan Perkawinan Kedua
3. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK CPNS
4. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK PNS
5. 2 (dua) lembar fotocopy Surat Nikah/Akta Nikah
6. 3 (tiga) lembar Pas Foto Istri/Suami Ukuran 3x4
7. Surat Keterangan Kematian/Cerai

**blanko kelengkapan karis/karsu dapat di download di website BKPSDM Tanah Laut <http://bkpsdm.tanahlautkab.go.id> ATAU di kantor layanan kepegawaian BKPSDM Tanah Laut*



Syarat Kenaikan Gaji Berkala, Pangkat Reguler dan Pangkat Penyesuaian Ijazah



PERSYARATAN KARTU PEGAWAI KARPEG

1. Surat pengantar dari SKPD masing-masing
2. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK CPNS
3. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK PNS
4. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir STTPL PRAJABATAN
5. 3 (tiga) lembar Pas Foto 3x4
6. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SPMT

PERSYARATAN KARTU PEGAWAI YANG HILANG

1. Surat pengantar dari SKPD masing-masing
2. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK CPNS
3. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK PNS
4. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir STTPL PRAJABATAN
5. 3 (tiga) lembar Pas Foto 3x4
6. Surat Keterangan hilang dari Kepolisian Beserta Legalisirnya
7. Surat Perintah Melaksanakan Tugas

PERSYARATAN PEMBUATAN KARTU ISTRI (KARIS)/KARTU SUAMI (KARSU)

1. Surat pengantar dari SKPD masing-masing
2. 2 (dua) lembar Blanko Laporan Perkawinan Pertama
3. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK CPNS
4. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK PNS
5. 2 (dua) lembar fotocopy Surat Nikah/Akta Nikah
6. 3 (tiga) lembar Pas Foto Istri/Suami Ukuran 3x4



PERSYARATAN PEMBUATAN KARTU ISTRI (KARIS)/KARTU SUAMI (KARSU) KEDUA

1. Surat pengantar dari SKPD masing-masing
2. 2 (dua) lembar Blanko Laporan Perkawinan Kedua
3. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK CPNS
4. 2 (dua) lembar fotocopy legalisir SK PNS
5. 2 (dua) lembar fotocopy Surat Nikah/Akta Nikah
6. 3 (tiga) lembar Pas Foto Istri/Suami Ukuran 3x4
7. Surat Keterangan Kematian/Cerai

**blanko kelengkapan karis/karsu dapat di download di website BKPSDM Tanah Laut <http://bkpsdm.tanahlautkab.go.id> ATAU di kantor layanan kepegawaian BKPSDM Tanah Laut*





#1

UU 5/2014 tentang ASN yang baru diundangkan tanggal 15 Januari 2014 lalu, kini hendak direvisi kembali dan sudah masuk kedalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) RUU Prioritas Tahun 2018 dengan naskah akademik dan RUU disiapkan oleh DPR.



#2

Sejak tahun 2010, untuk menanggulangi informasi keliru, UNESCO PBB melalui Deklarasi Brisbane menyerukan kepada Negara-Negara anggotanya untuk memasukkan topik literasi media dalam pelatihan pegawai negeri. Deklarasi tersebut telah dibukukan dengan judul Freedom of Information: The Right to Know, 2011.



#3

Kabupaten Tanah Laut yang dibentuk resmi sejak tahun 1965 melalui UU 8/1965, tercatat dulunya sebelum beribukota di Pelaihari pernah beribukota di Tabanio tahun 1866. (Selayang Pandang Tanah Laut - H. Parhani Berahim, 2005:7)



#4

Dari 192 Negara yang diteliti oleh Bank Dunia, Government Effectiveness Index Indonesia berada pada posisi 86 (0,01) ditas Kenya (-0,31) dibawah Malaysia (0,88). Terkonfirmasi kembali kemudian lewat hasil talent assesment seluruh PNS yang dirilis BKN 17 Juni 2016 bahwa 34,57% PNS memiliki kompetensi dan potensi sangat rendah, sedangkan yang berkompetensi dan potensi tinggi hanya 11,52%.



#5

Sebuah kajian menarik atas birokrasi diuraikan oleh Daniel Dhakidae (Ph.D bidang Pemerintahan dari Cornell University) dalam artikelnya berjudul Citra Manusia dalam Birokrasi dan Korporasi. Artikel tersebut berkesimpulan bahwa perubahan hanya mungkin bila pegawai menjadi "consociates" didalam suatu birokrasi. Consociates hanya boleh dipahami sebagai saudara atau lebih tepatnya mitra.

Resensi Buku



Judul: Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia

Penulis: Agus Dwiyanto, dkk

Penerbit: Gadjah Mada University Press

Tahun: 2006

Tebal: 274 Halaman

Melalui buku ini, Guru besar UGM yang juga Kepala LAN tahun 2012-2015; Agus Dwiyanto bersama kawan-kawannya menampilkan wajah utuh birokrasi baik dari sisi sejarah birokrasi (kerajaan, kolonial, orde baru), patologi atau penyakit birokrasi, kultur (nilai, tradisi, simbol) birokrasi hingga kinerja birokrasi dalam pelayanan publik. Didukung data yang ketat dari 68 buku berbahasa asing/lokal serta surat kabar, buku yang diterbitkan mandiri oleh Gadjah Mada University Press ini (Cetakan 2; Maret 2006) menyajikan fakta empirik dan analisa kritis kinerja birokrasi publik di Indonesia.

Terdiri atas 8 Bab, yang membedakan buku ini dengan buku bertema serupa lainnya adalah diberikannya gambaran rekomendasi kebijakan dalam Bab 8 sebagai solusi bagi bab-bab sebelumnya. Dengan tebal hampir 274 Halaman, tesis mendasar dari buku ini yakni rendahnya kinerja birokrasi publik sangat dipengaruhi oleh budaya paternalisme yang cenderung mendorong pejabat birokrasi memperlakukan pengguna jasa

sebagai objek pelayanan yang membutuhkan bantuannya. Hal ini mengkonfirmasi kembali temuan Agus Dwiyanto sebelumnya bersama Bevaola Kusumasari (2001) ketika melakukan riset yang dibiayai The Ford Foundation melalui Grant nomor 990-1409 berjudul A comparative research project and rural public service and local level civil service reform.

Dalam policy brief (dipublikasi CPPS Gadjah Mada University) riset tersebut, disebutkan bahwa Paternalisme adalah suatu sistem yang menempatkan pimpinan sebagai pihak yang paling dominan. Paternalisme tumbuh subur karena dipengaruhi oleh kultur feodal yang sebagian besar wilayah di Indonesia semula merupakan daerah bekas kerajaan. Wilayah-wilayah bekas kerajaan ini telah mempunyai sistem nilai, norma dan adat kebiasaan yang selalu menjunjung tinggi dan mengagungkan penguasa sebagai orang yang harus dihormati karena telah memberikan kehidupan dan pengayoman bagi warga masyarakat. Oleh sebab itu, eksekusi langsung dari budaya paternalisme birokrasi ini memunculkan pola interaksi yang berdasar pada hubungan asimetris -bukan egalitarian- seperti dengan adanya eksklusivisme interaksi dengan seseorang karena perbedaan usia, jabatan, peran dan kedudukan (Halaman 177).

Atas dasar hal tersebut, maka contoh rekomendasi kebijakan yang dapat diambil diantaranya penerapan customers charter (Halaman 257). customers charter adalah petunjuk dan referensi bagi birokrat dalam menjalankan tugasnya yang berisi hak-hak yang dimiliki masyarakat dalam suatu pelayanan. Dalam customers charter ini terdapat acuan yang jelas mengenai persyaratan pelayanan, waktu, biaya dan mekanisme pengaduan. Jika dapat diinternalisasikan, customers charter ini mampu mendorong penyelenggaraan pelayanan publik benar-benar menempatkan pengguna jasa sebagai pusat perhatian dari sistem pelayanan.

Implementasi customers charter setidaknya harus memperhatikan lima hal yakni formulasi, promosi, perbaikan pelayanan, monitoring dan terakhir evaluasi. Pembentukan customers charter dapat berbeda antar satuan kerja, tetapi pada dasarnya customers charter ini dikembangkan melalui dialog dengan masyarakat pengguna jasa di daerah bersangkutan sehingga dapat diketahui kebutuhan sebenarnya masyarakat pengguna jasa. customers charter juga bisa mengalami perubahan setiap beberapa tahun sekali untuk tetap menjangkau respon pengguna jasa pelayanan yang mengalami dinamika perubahan (Halaman 260-261).