

KERABAT

UU No 5 Tahun 2014 Membangun Integritas dan Kinerja ASN Masa Depan



SUBBAG INMAS
KANWIL KEMENAG KALSEL

Edisi
Catur Wulan II Tahun X 2017

81



Memastikan Perubahan yang Nyata dari UU No 5 Tahun 2014

Undang-undang ini berawal dari adanya harapan untuk melakukan perubahan pada sistem kepegawaian yang berlaku, yaitu yang diatur dalam UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999.

Berkenaan dengan Pangkat dan Jabatan, UU ASN sedemikian rupa telah membentuk sebuah mekanisme ideal untuk menciptakan organisasi pemerintah yang profesional. Penempatan pegawai berdasarkan kualifikasi, kompetensi, moralitas dan integritas pegawai serta kebutuhan organisasi adalah

salah satu bentuk idealisme tersebut.

Pembagian jabatan berdasarkan kompetensi teknis, karakteristik dan pola kerja juga merupakan bentuk lain dari upaya pemerintah menciptakan kondisi “right man on the right place” yang selama ini seperti hanya mimpi belaka.

Selain itu ketentuan tentang pengembangan dan pola karier yang harus disusun secara jelas oleh seluruh instansi pemerintah yang terintegrasi secara nasional juga adalah sesuatu yang selama ini didam-idamkan oleh para pegawai pada tataran implementasi.

sistem kepegawaian ini sudah cukup ideal karena didukung dengan

keberadaan ASN dan Tim penilai kinerja sebagai lembaga pengawas kebijakan kepegawaian dan lembaga pengukur efektifitas kinerja pegawai.

Kerabat edisi 80 kali ini, redaksi mengambil tema besar “DAMPAK PEMBERLAKUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG ASN” serta mengupas hal tersebut lewat tulisan beberapa penulis dari kalangan pejabat Kanwil Kemenag Provinsi Kalimantan Selatan dan Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin. Semoga bermanfaat untuk para pembaca terutama ASN di lingkungan Kemenag Provinsi Kalimantan Selatan.

REDAKSI Kerabat

Pembina : Drs. H. Noor Fahmi, MM
Penanggung Jawab : Muhammad Rofi'i, S.Ag, MHI
Redaktur : Drs. H. Hidayatullahman, M.IKom Penyunting
/ Editor : Badariyah, S.Ag, Desain Grafis dan Fotografer
: Rajudin, S.AP Sekretariat : (Pengumpul Bahan/Artikel/
 Distribusi) Jain Rahman, S.Kom, Marianti, SEI,
 Rhoma Wiaya, SH.I, Rahma Widiyawati, SE.,
 Iwan Setiawan, S.Kom., Eka Susana, SE.,
 Akhmad Ramadhan, S.Kom,

Ijin Terbit:

SK. Menpan RI No 1958/DITJEN BPG/SPP/1993. Tanggal 27 Desember 1993

Penerbit : Sub. Bagian Informasi dan Humas

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

Jl. D.I. Panjaitan No. 19 Banjarmasin. Telp. (0511) 3353472 / 085245677171 Email :

kanwilkalsel@kemenag.go.id

Dicetak Oleh :

CV. IZZ BORNEO GRAFIKA



UU No 5 Tahun 2014

Membangun Integritas dan Kinerja ASN Masa Depan

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) membawa perubahan yang besar dalam birokrasi, mulai dari sistem perencanaan, pengadaan, pengembangan karier, pengajian, serta sistem dan batas usia pensiun. Perubahan itu didasarkan pada sistem, yang mengedepankan prinsip profesionalisme, kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektifitas serta bebas dari intervensi politik dan KKN.

Dasar pertimbangan pembentukan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, antara lain untuk mewujudkan aparatur sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, dimana ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya

dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara. Manajemen aparatur sipil Negara diarahkan berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, yang dimaksud dengan sistem merit adalah, kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Penerapan sistem merit pada dasarnya menitik beratkan adanya kesesuaian antara kecakapan yang dimiliki seorang pegawai dengan jabatan yang dipercayakan kepadanya, meliputi tingkat pendidikan formal dan non formal, pendidikan dan latihan teknis, tingkat pengalaman kerja, dan tingkat penguasaan tugas dan pekerjaan.

Memang pelaksanaan UU Nomor 5 tahun 2014 tidak begitu saja berjalan dengan mulus dan tentu dalam pelaksanaannya terdapat beberapa saluran yang tersumbat antara lain masih banyak instansi yang belum mempersiapkan prasyarat penerapan sistem merit. Misalnya, belum menyusun kualifikasi dan standar kompetensi jabatan, belum menerapkan manajemen kinerja sesuai ketentuan, sehingga pemberhentian dari



jabatan tidak didukung oleh dokumen dan bukti memadai. Hal ini disampaikan oleh Nuraida Mokhsen, Komisioner Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) bidang monitoring dan evaluasi pada acara diskusi bertajuk “Pengawasan Pelaksanaan Sistem Merit dalam UU ASN” di Hotel Sultan, Jakarta (26/4/17).

Sumber daya ASN memiliki peran yang sangat penting

dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi birokrasi. Sumber Daya Manusia aparatur sipil merupakan unsur penentu yang dominan dari kinerja pelayanan publik yang dilakukan oleh lembaga birokrasi. Hal ini menunjukkan bukti bahwa dinamika pencapaian penyelenggaraan pelayanan dan kebijakan publik sangat tergantung pada kualitas sumber daya aparatur sipil tersebut. Lambannya birokrasi dalam merespon kebu-

tuhan pelayanan dan kebijakan publik menjadi problema yang tidak bisa dilepaskan dari kapasitas SDM aparatur sipil. Masih belum maksimalnya kualitas kapasitas SDM aparatur sipil memberi andil yang besar dalam kelambanan kinerja pelayanan dan kebijakan publik birokrasi. (Bambang Sunaryo dan Celly Cicellia pada Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 8, No.1, Juni 2014, <https://www.researchgate.net/publication>)

APA KOMENTAR MEREKA ?



"Terus gelorakan 5 Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama sebagai bentuk komitmen kita dalam mendukung reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Agama,"

Noor Fahmi (Ka.Kanwil Kemenag Prov Kalsel)

"Kata kunci dari substansi UU ASN ini adalah “kinerja”. Inilah yang harus menjadi benang merah dari keseluruhan fungsi dalam manajemen sumber daya aparatur setelah diberlakukannya UU ASN ini,"

Muhammad Rofi'i (Kabag TU Kanwil Kemenag Prov. Kalsel)



Kedepan ASN Kemenag harus memperoleh jabatan fungsional, karena eselon III dan IV serta JFU tidak terdapat dalam UU No 5 Tahun 2014. Oleh karena itu ASN Kemenag Prov Kalsel mulai sekarang mencari jabatan fungsional yang sesuai dengan pendidikan atau pengalaman kerjanya sampai tahun 2018.

Said Muhdari (Kasubbag Ortapeg Kanwil Kemenag Prov. Kalsel)



"Penerapan UU no 5 Tahun 2014 secara menyeluruh dan konsisten tentu sangat ditunggu tunggu masyarakat demi pelayanan yg profesional dan sebagai jaminan kepastian bagi ASN itu sendiri,"

Abdurrahman (Kasubbag TU Kemenag Kab Balangan)



"UU No 5 tahun 2014 akan membawa implikasi yg luar biasa terhadap proses reformasi birokrasi yg dijalankan oleh Kemenag, smg kita terus dapat berinovasi untuk kemajuan Kementerian Agama,"

Mahmud (Kasubbag TU Kemenag Kab Tanah Bumbu)

" Dengan diberlakukannya UU No 5 Tahun 2014 lebih meningkatkan kompetensi, integritas, dan penuh inovasi dalam melaksanakan tugas sebagai ASN untk melayani masyarakat dengan baik,"



Abdul Haris (Kasubbag TU Kemenag Kab HSS)

"ASN ke depan harus handal, profesional, berwawasan, integritas dan menjadi teladan. Terpenting istiqamah!,"

Najwan (Kasubbag TU Kemenag Kota Banjarmasin)



"Penerapan UU No.5 Tahun 2014 secara konsisten dan komprehensif merupakan wujud komitmen Kementerian Agama dalam mendukung dan menerapkan reformasi birokrasi pemerintah,"

Rusydi Hilmi (Kasubbag TU Kemenag Kab Tanah Laut)



Penerapan UU no 5 tahun 2014 merupakan tuntutan untuk meningkatkan marwah Kementerian Agama

(Nahrudin Kasubbag TU Kemenag Kab.Barito Kuala)



Implementasi UU Nomor 5 Tahun 2014, PP Nomor 11 Tahun 2017 dan 5 Budaya Kerja Kementerian Agama secara sinergi dan komprehensif akan membangun citra ASN Kementerian Agama yang lebih positif dan kompetitif

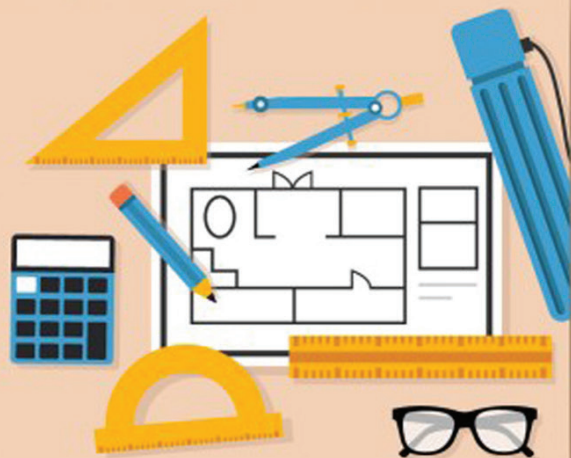
Taufiqurrahman Noor (Kasubbag TU Kemenag Kota Banjarbaru)

Kehadiran UU Nomor 5 Tahun 2014 sedianya harus mampu menjawab berbagai persoalan Aparatur Sipil Negara yang mengantarkannya lebih profesional dalam tugas dan fungsinya menuju terciptanya Good Governance dan Clean Government

Ramadhan (Kasubbag TU Kemenag Kab Kotabaru)



daftar isi



Cover	01
Editorial dan Redaksi	02
Topik	03
Komentar	04 - 05
Daftar Isi	06 - 07
Topik Utama	08 - 25

KERABAT BIMAS 26 - 29

1. Kristen.....	26
2. Katolik	27
3. Buddha	28
4. Hindu	29

BERITA NASIONAL 30 - 33

FOTO KERABAT 34 - 35

BERITA PROVINSI 36 - 41

BERITA DAERAH 42 - 49

1. Banjarmasin	42
2. Banjar	42
3. Banjarbaru	43
4. Tapin	44
5. Hulu Sungai Selatan	44
6. Hulu Sungai Tengah	45
7. Hulu Sungai Utara	46
8. Balangan	46
9. Tabalong	47
10. Barito Kuala	48
11. Tanah Laut	48
12. Tanah Bumbu	49
13. Kotabaru	50

COVER BELAKANG 52



Menag RI, Lukman Hakim Saifuddin bersama Ka.Kanwil Kemenag Kalsel Noor Fahmi pada acara pembinaan ASN dilingkungan Kemenag Kalsel. Sekaligus Rakor Program Penmad Kemenag Kalsel.



Implementasi Kebijakan Terhadap Pemberlakuan UU Nomor 5 Tahun 2014

..

NOOR FAHMI
Kepala Kanwil Kementerian Agama Kalimantan Selatan



Substansi UU Nomor 5 Tahun 2014

MUHAMMAD ROFI'I
Kepala Bagian Tata Usaha Kanwil Kemenag Kasel



Butir-butir UU Nomor 5 Tahun 2014

..

SAID MUHDARI
Kasubbag Ortala dan Kepegawaian Kanwil Kemenag Kalsel



Dampak Pemberlakuan UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN

MARIANI
Kasi PAI Tk Menengah Kanwil Kemenag Kalsel



Strategi Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Versi UU ASN No.5 Tahun 2014

Risdiyati
Widyaiswara Ahli Madya pada Balai Diklat Keagamaan



Eksestensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Refleksi UU ASN No.5/2014)

Yasir Arafat
Widya Iswara Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin



Kedudukan dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN

Mukhlis Ridhani
Kasubbag Hukum dan Kerukunan Umat Beragama

Implementasi Kebijakan Terhadap Pemberlakuan UU Nomor 5 Tahun 2014

Oleh : H. Noor Fahmi



Lahirnya Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) ini dilatarbelakangi atas suatu pemikiran bahwa hasil kerja ASN belum tergambar kompetensi dan kualifikasi yang berujung pada analisis jabatan sehingga rekrutmen, pengembangan, penempatan, dan promosi pada suatu jabatan tidak sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Perubahan yang sangat mendasar terkait dengan diberlakukannya UU ASN adalah penerapan prinsip objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi dan transparansi yang dibutuhkan oleh jabatan melalui seleksi administrasi dan kompetensi. Dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki

ASN, sebagai langkah strategis untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan melalui prinsip *the right man on the right place* and *the right friend on the right place*. Oleh karenanya, UU ASN bertujuan memperbaiki tatanan dalam promosi karir dalam jabatan ASN, serta dalam sistem pengembangan kompetensi.

Undang-Undang ASN juga mengatur mengenai jenis-jenis jabatan yang ada yaitu terdiri dari Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi. Dalam pasal 14 mengenai Jabatan Administrasi disebutkan bahwa Jabatan Administrasi terdiri atas Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana. Setiap Jabatan Administrasi yang dimaksudkan dalam pasal

14 UU ASN tersebut ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Selain persyaratan kompetensi untuk Jabatan Administrasi, untuk jabatan Pimpinan Tinggi juga dipersyaratkan kompetensi, kualifikasi kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan. Ketentuan-ketentuan lebih lanjut terkait dengan hal ini akan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pengembangan Karier dan Kompetensi ASN

Pengembangan karier ASN dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah dan juga dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Adapun kompetensi yang dimaksud da-

lam UU ASN ini meliputi :

1. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis;
2. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan dan
3. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Pengembangan kompetensi tersebut harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Dalam

mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam UU ASN tersebut setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

Banyak ASN yang mempunyai persepsi bahwa jabatan administrasi kemungkinan hanya akan ada satu posisi jabatan pada setiap lingkup jabatan tingkat tinggi pratama, madya, dan utama. Bila hal ini benar, maka akan banyak jabatan setingkat eselon IV dan III yang akan hilang dan digantikan (salah satunya) oleh Jabatan Fungsional. Bila demikian, tentu pemerintah mempertimbangkan suatu tindakan konkrit sebelum memberlakukan sistem secara menyeluruh, mengingat untuk masuk ke dalam Jabatan Fungsional diperlukan persyaratan-persyaratan khusus, seperti pendidikan dan pelatihan penjenjangan.

Salah satu amanah dari UU ASN adalah pengembangan

diklat-diklat teknis berbasis kompetensi dalam rangka pemenuhan hak bagi ASN untuk mengembangkan kompetensi dan juga terkait dengan pengembangan karier ASN. Pelatihan berbasis kompetensi sangat diperlukan dalam pengembangan SDM aparatur karena pelatihan yang berbasis kompetensi memungkinkan peserta tidak sekedar mengerti, akan tetapi sanggup melakukan yang harus dikerjakan.

Konsekuensi pemberlakuan UU ASN ini adalah bahwa setiap ASN memiliki hak untuk mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Bahkan dinyatakan dalam pasal 70 ayat 4 UU ASN bahwa setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

Kesimpulan

Peran strategis Badan Litbang dan Diklat (Kabalitbang Diklat) Kementerian Agama amat penting terkait dengan implementasi UU ASN ini khususnya terkait dengan pengembangan kompetensi ASN sehingga mampu memenuhi kompetensi tertentu yang dipersyaratkan oleh jabatannya. Pengembangan kompetensi tentu harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sehingga pengembangan kompetensi ini dapat menjadi leverage bagi gerak laju organisasi dalam melakukan pelayanan publik seperti yang diamanahkan oleh UU ASN ini.



Substansi UU Nomor 5 Tahun 2014

Oleh : Muhammad Rofi'i



Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN merupakan produk hukum yang membutuhkan penafsiran yang komprehensif. Terbitnya UU ASN diharapkan dalam penjabaran peraturan pelaksanaannya diharapkan tidak menjadi multitafsir, sehingga diperlukan sumbangsih masukan dari berbagai

pihak agar penafsiran UU ASN nantinya termanifestasi dan tidak menjadi salah sasaran atau jauh dari harapan kolektif atas perubahan dalam manajemen SDM aparatur.

Simpul UU ASN ini adalah “kinerja”. Kata kunci inilah yang harus digaris bawahi dari keseluruhan fungsi dalam manajemen SDM aparatur pasca diber-

lakukannya UU ASN. Semangat “kinerja” terdapat pada asas kebijakan dan manajemen ASN (Pasal 2), prinsip dasar ASN (Pasal 3), nilai dasar ASN (Pasal 4), dan perilaku ASN (Pasal 5 ayat 2). Beberapa hal inilah yang akan dibangun dalam kerangka manajemen kinerja.

Subtansi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

Substansi yang terkandung dalam Undang-Undang ASN diantaranya ditegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebuah bentuk profesi, dengan penetapan ASN sebagai sebuah profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, serta pengembangan kompetensi. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPKK). Sistem Manajemen Kepegawaian yang meliputi sistem perencanaan, pengembangan karier, penggajian, dan batas usia pensiun.

Substansi lainnya yang perlu diperhatikan dalam UU ASN adalah berkenaan dengan Pangkat dan Jabatan, Pengembangan Karier, Pola Karier dan Promosi. Pembahasan terhadap keempat materi tersebut terdapat pada pasal 68, 69, 70 dan 71 UU ASN. UU ASN juga menjelaskan berkaitan dengan Jabatan pemerintahan.

Permasalahan jabatan yang kerap kali ditemukan dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan sebelumnya seperti memberikan sudut pandang yang berbeda dari pemerintah dan DPR untuk dapat lebih mengoptimalkan kinerja dan efektifitas para pejabat pemerintah.

Jabatan dalam ASN terdiri dari : a). Jabatan Administrasi (Administrator, Pengawas, dan Pelaksana); b). Jabatan Fungsional (fungsional keahlian dan keterampilan); c) Jabatan Pimpinan Tinggi (Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Madya, dan Pratama). Khusus mengenai pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, proses pengisian jabatan ini dilakukan secara terbuka dan kompetitif,

transparan dan akuntabel, selain itu ASN juga mengamanahkan pembentukan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), guna menjamin sistem dalam kebijakan dan manajemen ASN. Undang Undang ASN ini juga mengamanatkan pemerintah untuk melaksanakan penyesuaian terhadap ketentuan yang telah diatur, seperti masalah penggajian, pensiun dan jaminan.

Selanjutnya pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, terhadap jabatan ASN dilakukan penyetaraan:

1. Jabatan eselon Ia Kepala Lembaga Pemerintah non Kementerian setara dengan jabatan Pimpinan Tinggi Utama;
2. Jabatan eselon Ia dan Ib setara dengan jabatan Pimpinan Tinggi Madya;
3. Jabatan eselon II setara dengan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
4. Jabatan eselon III setara dengan jabatan Administrator;
5. Jabatan eselon IV setara dengan jabatan Pengawas; dan Jabatan eselon V dan Fungsional Umum setara dengan jabatan Pelaksana.

Dalam konteks kelembagaan, Presiden sebagai pemegang kekuasaan pemerintahan yang tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi dan manajemen ASN. Dalam penyelenggaraan kekuasaannya, Presiden dibantu oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), Lembaga Administrasi Negara (LAN), Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Khusus mengenai Batas Usia Pensiun (BUP) bagi Pejabat Administrasi adalah 58 tahun, dan

bagi Pejabat Pimpinan Tinggi 60 tahun dan bagi Pejabat Fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi masing-masing Pejabat Fungsional.

Terkait arah kebijakan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan dengan diberlakukan secara bertahap UU ASN tertumpu pada permasalahan seperti penempatan pegawai ke dalam jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan.

Fakta sekarang yang ada seperti jabatan pengelola keuangan yang diisi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan non keuangan dan banyak lagi permasalahan yang nanti secara perlahan akan ditata beres sesuai dengan UU ASN. Lebih dari pada itu kita berharap dengan kehadiran UU ASN, Kementerian Agama mampu melaksanakan ketentuan ini secara optimal sehingga kedepan tidak ada lagi kita temukan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang dan kompetensinya.

Penutup

Kehadiran UU ASN diharapkan mampu menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan sistem kepegawaian di Indonesia, khususnya Kementerian Agama. Dengan keberadaan UU ASN diharapkan Kementerian Agama dapat secara konsisten menjalankan setiap ketentuan yang berlaku, sehingga mendapatkan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat dengan layanan yang diberikan.

Butir-butir UU Nomor 5 Tahun 2014

Oleh : Said Muhdari

Setelah disetujui oleh DPR-RI pada Rapat Paripurna, 19 Desember 2013, Rancangan Undang-Undang (RUU) Aparatur Sipil Negara (ASN) pada 15 Januari 2014 telah disahkan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Adapun pokok-pokok Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah sebagai berikut:

1. Jenis, Status, dan Kedudukan Pegawai ASN terdiri atas:

1) Pegawai Negeri Sipil (PNS):

Yaitu, PNS sebagaimana dimaksud merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional

2) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK):

Yaitu, merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ASN.

2. Jabatan ASN

Jabatan ASN terdiri atas:

1. Jabatan Administrasi
2. Jabatan Fungsional
3. Jabatan Pimpinan Tinggi

3. Hak dan Kewajiban

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini menegaskan, PNS berhak memperoleh:

1. Gaji, tunjangan, dan

fasilitas

2. Cuti
 3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
 4. Perlindungan
 5. Pengembangan kompetensi
- Adapun PPPK berhak memperoleh:
1. Gaji dan tunjangan
 2. Cuti
 3. Perlindungan
 4. Pengembangan kompetensi

Sedangkan kewajiban ASN:

1. Setia dan taat kepada Pancasila, UUD Tahun 1945, NKRI, dan pemerintah yang sah
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
8. Bersedia ditempatkan



kan di seluruh wilayah NKRI.

4. Kelembagaan

Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk menyelenggaraan kekuasaan dimaksud, Presiden men-delegasikan kepada:

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) berkaitan dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN.
2. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas kode etik dan kode perilaku ASN.
3. Lembaga Administrasi Negara (LAN) berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan Manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN
4. Badan Kepegawaian Negara (BKN) berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.

5. Manajemen ASN

Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit, yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin,

status pernikahan, umum, atau kondisi kecacatan. Manajemen ASN ini meliputi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 itu, Presiden dapat men-delegasikan kewenangan pembinaan Manajemen ASN kepada Pejabat yang Berwenang di kementerian, sekretariat jendral/ sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga nonstruktural, sekretaris daerah/provinsi dan kabupaten/kota.

Pangkat dan Jabatan

Pasal 68 UU ini menegaskan, PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh yang bersangkutan.

PNS juga dapat diangkat dalam jabatan tertentu pada lingkungan Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Kepolisian Negara Republik Indonesia, dengan pangkat atau jabatan yang disesuaikan dengan pangkat dan jabatan di lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

6. Mutasi, Penggajian, dan Pemberhentian

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah,

dan perwakilan Negara Kesatuan publik Indonesia di luar negeri.

Mutasi PNS dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; antar kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh Gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN); antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh Menteri PAN-RB setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN; mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya ditetapkan oleh Kepala BKN; dan mutasi PNS antar Instansi Pusat ditetapkan oleh Kepala BKN.

Pemberhentian:

Mengenai pemberhentian, UU ASN ini menyebutkan, bahwa PNS diberhentikan dengan hormat karena:

1. Meninggal dunia
2. Atas permintaan sendiri
3. Mencapai batas usia pensiun
4. Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini
5. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

Adapun PNS diberhentikan dengan tidak hormat karena:

1. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD 1945.
2. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum.
3. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
4. dihukum penjara berdasar-

kan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

7. Manajemen PPPK

Jenis jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur dengan Peraturan Presiden. Selanjutnya, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja

“Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud dilakukan untuk jangka waktu minimal 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan, dan ditetapkan dengan Keputusan Menteri,” bunyi Pasal 94 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

UU ini menegaskan, setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan.

8. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menegaskan, pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga non-struktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

“Pengisian jabatan pimpinan

tinggi utama dan madya sebagaimana dimaksud dilakukan pada tingkat nasional,” bunyi Pasal 108 Ayat (2) UU tersebut.

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Instansi Pusat.

Untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan/atau madya, panitia seleksi Instansi Pemerintah memilih 3 (tiga) nama calon untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan. Tiga nama calon pejabat yang terpilih disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Selanjutnya, Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud kepada Presiden.

“Presiden memilih 1 (satu) nama dari 3 (tiga) nama calon yang disampaikan untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi utama dan/atau madya,” bunyi Pasal 112 Ayat (4) UU ini.

Inilah Pokok-Pokok Undang-Undang No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara



(VII-Habis).

9. Jadi Pejabat Negara

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menegaskan, pejabat pimpinan tinggi madya dan pejabat pimpinan tinggi pratama yang akan mencalonkan diri menjadi gubernur dan wakil gubernur, bupati/walikota, dan wakil walikota wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejak mendaftar sebagai calon.

10. Organisasi dan Penyelesaian Sengketa

Pegawai ASN berhimpun dalam wadah korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia, yang memiliki tujuan menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN, dan mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa.

Sementara untuk menjamin

efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN, menurut UU No. 5/2014 ini, diperlukan Sistem Informasi ASN, yang diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar-Instansi Pemerintah.

Sistem Informasi ASN memuat seluruh informasi dan data pegawai ASN, yang meliputi:

1. Data riwayat hidup;
2. Riwayat pendidikan formal dan non formal;
3. Riwayat jabatan dan kepangkatan;
4. Riwayat penghargaan, tanda jasa, atau tanda kehormatan;
5. Riwayat pengalaman berorganisasi;
6. Riwayat gaji;
7. Riwayat pendidikan dan latihan;
8. Daftar penilaian prestasi kerja;
9. Surat keputusan; dan
10. Kompetensi.

11. Ketentuan Peralihan

Pada Bab Peralihan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan, pada saat UU ini mulai berlaku, terhadap jabatan PNS dilakukan penyetaraan:

1. Jabatan eselon Ia kepala lembaga pemerintah non kementerian setara dengan jabatan pimpinan tinggi utama.
2. Jabatan eselon Ia dan eselon Ib setara dengan jabatan pimpinan tinggi madya.
3. Jabatan eselon II setara dengan jabatan pimpinan tinggi pratama.
4. Jabatan eselon III setara dengan jabatan administrator.
5. Jabatan eselon IV setara dengan jabatan pengawas.
6. Jabatan eselon V dan fungsional umum setara dengan jabatan pelaksana.





**Dampak
Pemberlakuan
Undang-Undang
No 5 Tahun 2014
Tentang ASN**

Oleh : Hj. Mariani

Secara historis, bahwa Undang-undang ini berawal dari adanya harapan untuk melakukan perubahan pada sistem kepegawaian yang berlaku, yaitu yang diatur dalam UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999. Tentang perubahan atas Undang-Undang No 8 Tahun 1974 dianggap sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti.

Secara substansi ada beberapa perubahan signifikan dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, UU ASN memberikan koridor yang cukup baik dalam pengaturan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Sudah menjadi rahasia umum bahwa pengelolaan pegawai pemerintah non-PNS alias honorer telah menjadi masalah yang mengemuka sejak awal Kabinet Indonesia Bersatu. Penegasan aturan soal PPPK ini merupakan jalan keluar yang patut diapresiasi, karena ini akan memisahkan PPPK dari ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan karena UU ASN akan menjadi *lex specialis* dari masalah ini.

Kedua, secara filosofis UU ASN hanya mengenal eselonisasi hingga tingkat ke-2, yang disebut sebagai Jabatan Pimpinan Tinggi. Meskipun demikian, secara implisit, eselonisasi tetap dipertahankan dalam nama Jabatan Administrasi. Jabatan Administrasi terdiri atas administrator (ekuivalen dengan eselon III dalam sistem sebelumnya), pengawas (ekuivalen dengan eselon IV dalam sistem sebelumnya), dan pelaksana (ekuivalen dengan eselon V dan fungsional umum dalam sistem sebelumnya).

Pesan implisit ini membuka ruang penafsiran yang sangat luas dan berpotensi ambigu. Misalnya,

apakah seluruh jabatan eselon III memang akan dialihkan sebagai administrator? Jika demikian, bagaimana dengan wacana pengalihan jabatan eselon III di sejumlah instansi yang sebetulnya berkarakteristik fungsional? Hal ini baru akan terjawab dalam peraturan pemerintah (PP) yang menjadi pelaksanaan UU ini nantinya.

Ketiga, UU ini memberi penghargaan dan tanggung jawab kehormatan kepada pejabat tinggi (*high rank officials*) di birokrasi, yang disebut sebagai Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Pada dasarnya, ini merupakan manifestasi dari gagasan *senior executive service* (SES) yang dulu diperkenalkan RUU ASN versi awal. SES merupakan praktik yang lazim di negara-negara yang telah menganut *New Public Management* (NPM).

Pada umumnya, setiap SES akan memiliki tanggung jawab yang tinggi karena dia akan menjadi penghubung antara birokrasi dengan politisi, panutan (*role model*) bagi birokrat, dan penasihat utama (*senior advisor*) bagi pejabat politik. Dengan tanggung jawab itu, umumnya SES akan menerima tunjangan tambahan, pendidikan dan pelatihan khusus, dan tentunya sanksi yang lebih berat apabila melanggar. Namun demikian, dalam UU ASN, tidak ada penjelasan terkait ketiga hal tersebut bagi pemangku JPT. Tanpa adanya penjelasan ini, sebenarnya JPT tidak dapat dikategorikan sebagai praktik SES.

Keempat, UU ASN mengatur tentang kelembagaan dalam manajemen SDM aparatur. Hal ini patut diapresiasi karena potensi tumpang-tindih kewenangan antara Menteri di Bidang Pendayagunaan Aparatur Negara (sebut saja Menpan J) dan Menteri di Bidang Dalam Negeri (sebut saja Mendagri J) sudah dapat diminimasi, bahkan mungkin hilang.

Kewenangan penuh berada pada Menpan, karena UU ini sekaligus menghapuskan Bab V “Kepegawaian” dari UU 32/2004. Pengaturan kewenangan juga terdapat antara Kementerian PANRB, Badan Kepegawaian Negara (BKN), Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan sebuah komisi yang akan dibentuk yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Pengaturan ini sudah cukup rapi, meskipun potensi tumpang-tindih masih bisa terjadi terutama antara Kemenpanrb dengan BKN (Pasal 26 dan Pasal 48 huruf e). Hal ini sangat mungkin terjadi apabila kedua instansi tidak bekerja sama dalam pelaksanaan tugas tersebut.

Kelima, UU ini menjadi dasar pembentukan KASN sebagai manifestasi dari praktik *governance* di Bidang Pendayagunaan Aparatur Negara. Prinsip dasar dari *governance* adalah perluasan pelaksanaan pemerintahan dari pemerintah kepada aktor lain di negara, yaitu masyarakat sipil (*civil society*) dan sektor swasta.

Di Indonesia, hal ini terejawantahkan dalam bentuk Lembaga Non Struktural (LNS). Memang di sadari kadang sejumlah LNS tidak berfungsi secara efektif dan cenderung mengakibatkan inefisiensi anggaran negara, namun tidak untuk KASN. PNS adalah unsur yang penting dalam penyelenggaraan negara, bahkan seringkali PNS lebih berkuasa dibandingkan pejabat politik karena memiliki budaya organisasi dan pengalaman yang lebih dibandingkan sebagian pejabat politik.

Oleh karena itu, tidak jarang pejabat politik (misalnya Menteri atau Kepala Daerah) gagal menjalankan organisasinya karena tidak memiliki PNS yang berkualitas baik. Apabila seluruh proses terkait manajemen PNS diserahkan hanya kepada PNS (Kemenpanrb, BKN, LAN),

maka terdapat potensi “saling melindungi” yang berakibat tidak efektifnya manajemen PNS tersebut. Oleh karenanya, dibutuhkan KASN yang keanggotannya dapat diisi oleh PNS maupun non-PNS.

Namun demikian, tentunya dibutuhkan pengaturan yang lebih komprehensif agar KASN dapat berfungsi efektif. Hal ini terkait dengan tugas dan kewenangan yang dimiliki KASN, salah satunya mengawasi proses pengisian JPT. Dengan perkiraan jumlah eselon I dan II (setara JPT) di Indonesia yang per Agustus 2013 mencapai 15.726 jabatan (3.318

pegawai instansi pusat dan sisanya pegawai pemerintah daerah), mekanisme pengawasan seperti apa yang dapat dibangun oleh KASN untuk memastikan pengisian jabatan ini berjalan efektif?

Apabila 15.000-an jabatan ini dapat dipastikan terisi oleh orang-orang yang berkualitas dan berintegritas, maka sebetulnya ini bukan angka yang tinggi, karena

mereka ini nantinya akan

akan memimpin sekitar 4,4 juta PNS di seluruh Indonesia. Tentu ini merupakan pengungkit yang luar biasa bagi perbaikan birokrasi Indonesia. Inilah yang kiranya patut menjadi perhatian lebih lanjut, agar KASN tidak bernasib sama dengan sejumlah LNS lain yang seakan sia-sia.

Keenam, UU ASN secara eksplisit menyebutkan bentuk pengembangan karier PNS dengan pemberian kesempatan praktik kerja di instansi lain termasuk perusahaan swasta paling lama selama satu tahun (Pasal 70 ayat 5 dan 6).

Dalam penjelasan ayat 6, disebutkan pula bahwa pemerintah dapat membuka kesempatan kepada pegawai swasta untuk menduduki jabatan ASN sesuai persyaratan kompetensi paling lama satu tahun. Ini merupakan terobosan yang patut diapresiasi. pengaturan tentang “dapat” ini harus disusun dengan seksama agar tidak menjadi sia-sia karena di lapangan nanti pelaksanaannya menganggap hal tersebut tidak dibutuhkan.

Ketujuh, UU ASN membuka peluang diberhentikannya PNS atas alasan kinerja (Pasal 77 ayat 6). Hal ini



memberikan nuansa baru dalam birokrasi terutama dalam hal penilaian kinerja PNS. Pengaturan lanjutannya dalam PP yang diamanatkan kemudian. Kedelapan, atas penilaian kinerja PNS tersebut juga akan diberikan tunjangan kinerja (Pasal 80 ayat 3). Kedua hal ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi birokrasi untuk membangun sistem manajemen kinerja yang komprehensif.

Kedelapan, UU ASN menjadikan pengisian JPT terbuka secara nasional. JPT sendiri terdiri dari tiga tingkatan, yaitu JPT utama (yang kini ekuivalen dengan Kepala LPNK), JPT madya (yang kini ekuivalen dengan eselon I), dan JPT pratama (yang kini ekuivalen dengan eselon II).

Pengisian JPT utama dan madya dilakukan secara nasional. Artinya, setiap PNS yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan akan dapat melamar pada lowongan JPT yang dibuka pada setiap instansi. Sebagai contoh, seorang PNS dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dapat melamar sebagai Sekretaris Daerah Provinsi X. Ketentuan lain adalah dimungkinkannya pengisian JPT utama dan madya dari kalangan non-PNS atas persetujuan Presiden (Pasal 109 ayat 1). Seluruh proses pengisian JPT dilakukan melalui tim seleksi yang dibentuk oleh masing-masing instansi dengan anggota tim seleksi terdiri dari internal dan eksternal instansi.

Namun demikian, gagasan yang cukup baik ini menimbulkan ambivalensi ketika disebutkan dalam Pasal 111 bahwa aturan ini “dikecualikan bagi instansi pemerintah yang telah menerapkan sistem merit dalam pembinaan pegawai ASN dengan persetujuan KASN”.

Pengecualian ini dapat dilihat dari kacamata positif maupun negatif. Dari sisi positif, ini memberi ruang bagi pejabat pemi-

na kepegawaian di instansi untuk mengembangkan sistem manajemen SDM aparaturnya sendiri, atau dalam istilah populernya *let the manager manages*. Namun demikian, pengecualian ini juga akan memunculkan ambivalensi manakala instansi yang dikatakan sudah menerapkan “sistem merit” ini tidak ingin membuka diri kepada PNS dari instansi lain.

Dualisme ini dapat mengarah pada kesia-siaan karena nantinya instansi akan cenderung melakukan penutupan diri tersebut dengan bungkus “sistem merit” yang izinya dapat diperpanjang layaknya SIM (Surat Izin Mengemudi, atau dalam hal ini mungkin lebih tepat sebagai Surat Izin Merit). Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen SDM Aparatur yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecatatan

Oleh karena itu, pengecualian sebaiknya terbatas pada detail mekanismenya semata, tapi tidak boleh menutup kesempatan yang dimiliki setiap pegawai di penjurur NKRI untuk menduduki JPT. Jangan sampai fungsi ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa menjadi pudar dengan pengecualian atas nama “sistem merit”, karena sistem merit tidak berarti menutup kemungkinan pegawai daerah menduduki JPT di pusat dan sebaliknya.

Kesembilan, UU ASN memperkenalkan sistem kontrak pada JPT, yang berlaku per lima tahun. Hal ini mirip dengan yang dilakukan Australia, yaitu jabatan *secretary* di setiap kementerian hanya dapat diisi selama lima tahun dan selanjutnya harus dipilih kembali. Pemangku JPT yang gagal memenuhi target kinerja selama 1 tahun akan diberi kesempatan 6 bulan untuk ditinjau ulang. Artinya,

kinerja kembali menjadi kata kunci dalam manajemen SDM aparatur. Tentu saja hal ini masih harus dipersenjatai dengan peraturan pelaksanaannya nanti.

Sembilan butir tersebut kiranya yang patut menjadi perhatian karena memberikan nuansa baru dalam manajemen SDM aparatur. Sebenarnya masih ada sejumlah hal lain seperti pensiun, korps pegawai, dan lain-lain.

Bagaimanapun, UU ASN merupakan UU yang cukup fleksibel karena sebagian besar ketentuan di dalamnya bersifat multiinterpretasi. Oleh karena itu, dibutuhkan kontrol publik yang ketat dalam proses penyusunan peraturan pelaksana dari UU ASN dalam perhitungan sederhana terdapat 3 Perpres, 19 PP, dan 1 Permenpan, dengan jumlah PP bisa saja lebih tergantung pemisahan materinya).

PNS sebagai sebuah profesi, maka segala hak dan kewajiban PNS haruslah sama, adil dan setara dengan segala macam jenis pekerjaan dan profesi yang ada di Indonesia.

Namun kalau melihat Pasal 119 dan 123 ayat (3) UU No 4/2014, terlihat diskriminasi terhadap persamaan hak di depan hukum dan pemerintahan bagi PNS. Dimana PNS jika mencalonkan diri atau dicalonkan untuk menduduki jabatan negara apakah sebagai Presiden, Gubernur, Bupati/ Wali kota, mereka diwajibkan menyatakan pengunduran diri secara tertulis sebagai PNS sejak mendaftar sebagai calon disini sangat kentara terlihat perlakuan yang tidak adil dan tidak sama perlakuannya dengan profesi lainnya. Mengapa hak azazi mereka untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan didiskriminasi? ini sangat berbeda dg profesi lain, seperti advokat, notaris dan beberapa profesi lainnya.

Strategi Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Versi UU ASN No.5 Tahun 2014

Oleh : Risdiyati

Aparatur sebagai pelaksana tugas pemerintahan semakin diuntut dalam pengembangan kapasitasnya agar pelaksanaan tugas dan fungsinya semakin efektif, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia aparatur merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Tuntutan reformasi birokrasi menghendaki terwujudnya pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan dalam menjalankan tugas pelayanan public, maka Pemerintah harus melakukan peningkatan kualitas profesionalisme Aparaturnya agar memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberi pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat atau yang lebih dikenal dengan pemberian pelayanan prima.

Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi prioritas pemerintah. UU No. 5/2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menggariskan penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dijalankan berdasarkan asas profesionalisme, proporsional, akuntabel, serta efektif dan efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai. Berbagai upaya dilakukan pemerintah, namun tak dipungkiri disana-sini masih terdapat kekurangan.

Salah satu asas kebijakan dan manajemen ASN yang sangat penting adalah profesionalisme dari pelaku dan penyelenggara pemerintahan dan pelayanan publik. Terbaikannya unsur profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan akan berdampak kepada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Profesionalisme disini lebih ditujukan kepada kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif dan tidak hanya sekedar kecocokan keahlian dengan tempat penugasan. Sehingga aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian untuk memahami dan menterjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat kedalam kegiatan dan program pelayanan.

Menurut Siagian (2000) profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut, konsep profesionalisme dalam diri aparat dilihat dari segi:

a. Kreatifitas (creativity).

Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam

memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila: terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif: adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, mutu hasil pekerjaan, karier dan penyelesaian permasalahan tugas.

b. Inovasi (innovasi),

Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif



adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

c. Responsifitas (responsivity).

Kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Dalam undang-undang ASN 5/2014 pasal 70 dikatakan bahwa :

- (1) Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.
- (4) Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.
- (5) Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan

BKN.

- (6) Selain pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.

Konsekuensi dari diterapkannya UU ASN 5/2014 pasal 70 adalah setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) nya dan harus tertuang di dalam rencana kerja anggaran. Setiap instansi pemerintah juga harus melakukan pemetaan terhadap kekuatan dan kelemahan (factor internal lembaga) serta juga melihat peluang dan ancaman (factor eksternal lembaga) dalam melakukan pengembangan SDM. Ada beberapa bentuk pengembangan kompetensi aparatur, yakni antara lain melalui :

1. Pendidikan dan pelatihan;
2. Seminar, kursus, dan penataran;
3. Praktik kerja (magang) di instansi lain; dan
4. Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta.

Untuk mewujudkan aparatur yang profesional dan memiliki kompetensi diperlukan political will dari pemerintah untuk melakukan perubahan besar dalam organisasi birokrasi publik agar dapat bekerja secara profesional dan responsif terhadap aspirasi dan kebutuhan publik. Perubahan tersebut meliputi perubahan dalam filsafat atau cara pandang organisasi dalam mencapai tujuan yang dimulai dengan merumuskan visi dan misi yang ingin dicapai dan dijalankan oleh organisasi,

membangun struktur yang flat dan tidak terlalu hirarkis serta prosedur kerja yang tidak terlalu terikat kepada aturan formal.

Kebijakan pemerintah (Roadmap pembangunan ASN 2015-2019) dalam mewujudkan profesionalisme aparatur sipil negara, antara lain melalui :

1. Pemetaan standar kompetensi jabatan dan kompetensi individu;
2. Sertifikasi kompetensi;
3. Penguatan jabatan fungsional;
4. Mutasi dan rotasi sesuai kompetensi (> 5 tahun);
5. Capacity building ASN
 - a. Peningkatan jenjang pendidikan formal;
 - b. Diklat berbasis “gap” kompetensi individu dan jabatannya;
 - c. Internship, coaching and counseling.
6. Pengukuran kerja individu dan disiplin;
7. Peningkatan kesejahteraan berbasis kinerja.

Indonesia ditargetkan memiliki pemerintahan kelas dunia (World Class Government) pada 2025. Untuk itu upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Semoga undang-undang no. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara dapat diimplementasikan dengan baik sehingga pada akhirnya reformasi birokrasi dapat terwujud.

Eksestensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Refleksi UU ASN No.5/2014)



Oleh H. Yasir Arafat

pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan Ketentuan Undang-Undang ASN.

Pengadaan PPPK harus dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- a. Perencanaan pengadaan PPPK
- b. Pengumuman lowongan PPPK
- c. Pelamaran
- d. Seleksi
- e. Pengumuman hasil seleksi, dan
- f. Pengangkatan menjadi PPPK

B. Permasalahan

Apakah PPPK mendapat hak yang sama sebagaimana PNS? Seperti gaji, tunjangan, perlindungan dan pengembangan kompetensi?

C. Pembahasan

Untuk menjadi seorang PPPK maka yang bersangkutan haruslah merupakan pegawai honorer yang belum lulus CPNS pada masa penerimaan di instansi terkait. Yang bersangkutan juga sudah harus memiliki masa kerja sebagai honorer dan memenuhi persyaratan sesuai dengan perundangan yang berlaku.

Persyaratan untuk menjadi PPPK pada umumnya hampir sama dengan persyaratan

umum dan khusus untuk menjadi PNS. Yang menjadi Perbedaan yang mencolok diantara keduanya adalah dari segi "umur". Pelamar PPPK bisa berumur lebih dari 35 tahun selama dia memiliki masa kerja yang telah ditentukan kepada negara, sedangkan umur seorang CPNS dibatasi maksimal 35 tahun.

PPPK bukan honorer, dan sejak disahkan UU No.5 tahun 2014 secara otomatis honorer dihapuskan. Seorang PPPK tidak bisa menjadi PNS andaikan yang bersangkutan telah memiliki masa perjanjian kerja yang cukup lama dengan Pemerintah. Berdasarkan UU ASN, jika seorang PPPK ingin menjadi seorang PNS, maka yang bersangkutan harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS, dan sesuai dengan Peraturan perundang-undangan.

Jenis jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur dengan Peraturan Presiden. Selanjutnya, setiap instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud dilakukan untuk jangka waktu minimal 5 (lima) tahun

A. Pendahuluan

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
PNS sebagaimana dimaksud merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
PPPK merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai

yang diperinci per satu (1) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan, dan ditetapkan dengan Keputusan Menteri. (pasal 94 ayat (4) UU ASN No.5 tahun 2014).

Undang-Undang ini menegaskan, Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan.

Seluruh kementerian, termasuk Kementerian Agama mengapresiasi kebijakan dalam UU ASN yang melahirkan PPPK, yang diharapkan dapat mengisi kekosongan jabatan yang tidak dapat diisi oleh PNS. UU ASN memungkinkan masyarakat sipil yang memiliki kompetensi secara profesional dan memenuhi kualifikasi yang diminta untuk mengikuti rekrutmen pengisian jabatan PPPK dapat mengikuti rekrutmen tersebut, Status PNS dengan PPPK sama, hanya perbedaannya PPPK menggunakan sistem kontrak minimal satu tahun dan maksimal 5 tahun, sedangkan PNS dibatasi oleh usia pensiun. Umur pendaftar PPPK tidak dibatasi sedangkan untuk CPNS maksimal 35 tahun. PPPK dan PNS sebenarnya dua unsur yang saling melengkapi. Struktural di pegang oleh PNS, sedangkan PPPK diisi oleh orang-orang profesional Karena diposisikan di jabatan fungsional.

Menurut Undang-Undang ASN, PPPK merupakan pegawai profesional. PPPK berbeda sama sekali dengan tenaga honorer. Jadi tenaga honorer kategori 2 yang tidak lulus tes CPNS tidak bisa serta merta ditetapkan menjadi PPPK. Untuk menjadi PPPK “pintu masuk”nya jelas. Seperti halnya untuk CPNS. Harus melalui

pengusulan dan penetapan formasi, kinerjanya juga terukur. PPPK juga mendapatkan gaji tetap, remunerasi, tunjangan sosial, dan kesejahteraan, yang sangat mirip dengan hak PNS. Karena itu, Setiap instansi yang mengangkat PPPK harus mengusulkan kebutuhan dan formasinya, kualifikasinya, Seperti apa, dan harus melalui tes. PPPK berhak memperoleh gaji, tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi.

PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS. Untuk diangkat menjadi PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (UU ASN pasal 98). Lebih lanjut UU ASN juga menjamin pembayaran gaji yang adil dan layak kepada PPPK berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan. Gaji sebagaimana dimaksud dibebankan pada APBN untuk PPPK pusat dan APBD untuk PPPK di Instansi Daerah.

Perjanjian kerja seorang PPPK bisa diberhentikan, atau diputuskan. Dalam hal ini status pemberhentian adalah “pemberhentian dengan hormat”, jika PPPK yang bersangkutan:

1. Meninggal dunia
2. Mengajukan berhenti atas permintaan sendiri
3. Perampangan organisasi atau kebijakan Pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK
4. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.

Seorang PPPK bisa diber-

hentikan dengan tidak hormat atau dengan kata lain “dipecat”, jika:

1. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana.
2. Melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat atau tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.

Adapun Jaminan perlindungan bagi seorang PPPK meliputi:

1. Jaminan hari tua
2. Jaminan kesehatan
3. Jaminan kecelakaan
4. Jaminan kematian, dan
5. Bantuan hukum

D. Penutup

Pada dasarnya tidak ada perbedaan yang signifikan antara seorang PNS dengan PPPK, baik dari segi hak maupun kewajibannya. Perbedaan yang mencolok hanya ada pada batas “umur”. Untuk seorang PPPK boleh mendaftar umur lebih dari 35 tahun, sedangkan untuk CPNS maksimal 35 tahun. Perbedaan lainnya adalah PPPK berdasarkan kontrak kerja, sedangkan PNS tidak. Gaji seorang PPPK pusat yang bersumber dari APBN sedangkan untuk gaji PPPK daerah dari dana APBD.

PPPK juga diberikan tunjangan. Besaran tunjangan antara lain ditentukan oleh instansi yang merekrut PPPK tersebut. Besaran tunjangan PPPK di tingkat Pemerintah pusat akan lebih besar daripada tunjangan Pemerintah daerah, begitu juga besaran tunjangan Pemerintah provinsi akan lebih besar daripada besaran tunjangan Pemerintah kabupaten/kota.

Kedudukan dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya UU Nomor 5 Tahun 2014

Oleh : Mukhlis Ridhani



Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Tujuan nasional seperti tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai ASN yang disertai tugas untuk melaksanakan pelayanan publik, tugas pemerin-

tahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan.

Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (cultural and political development) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (economic and social development) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Manajemen ASN terdiri atas Manajemen PNS dan Manajemen PPPK yang perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur.

Adapun Manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, pro-

mosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan.

Sementara itu, untuk Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.

Banyak yang mengasumsikan bahwa kehadiran PPPK tidak lebih dari “mengganti baju” istilah Pegawai Tidak Tetap, Pegawai Honorer, atau Staf Kontrak yang selama ini banyak dipakai oleh instansi baik di pusat maupun di daerah untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusianya dengan cepat.

Pemahaman tersebut tidaklah salah, salah satu landasan pemikiran lahirnya PPPK adalah karena belum jelasnya konsep pegawai Non-PNS sampai saat ini serta sistem rekrutmen dan seleksi dalam birokrasi yang rigid, sehingga sulit untuk merespon kebutuhan

pegawai atas pelayanan publik secara cepat. Namun ide besar dari PPPK ini berlandaskan pada pemahaman bahwa selama ini PNS menjadi “pemain tunggal” dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Padahal tidak semua urusan pemerintahan sebenarnya harus dikerjakan oleh PNS.

Maka dengan ide pemisahan pekerjaan urusan pemerintahan tersebut PPPK tidak dapat serta merta dipersamakan dengan pegawai tidak tetap, pegawai honorer, ataupun staf kontrak yang selama ini dipersepsikan karena pun desain mengenai gaji, penghargaan, sistem PHK dan perlindungan serta pengembangan kompetensi PPPK juga berbeda dari pegawai nonPNS selama ini.

Namun tindakan pemerintah untuk menerapkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus menunggu adanya sebuah Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden. Sebab pemberian jabatan untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus menunggu sebuah Peraturan Presiden seperti tertuang dalam pasal 94 ayat 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014.

Akan tetapi Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden belum ada hingga saat ini, sehingga membuat nasib para tenaga honorer menjadi semakin tidak jelas. Sebab di satu sisi pemerintah masih belum bisa menerapkan PPPK tanpa adanya sebuah Peraturan Presiden dan di sisi yang lain pemerintah harus menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 keluar sebagai upaya untuk memberikan jaminan kepada pegawai tidak tetap agar

hak-haknya terpenuhi seperti pemberian gaji yang adil dan rata, perlindungan yang layak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan. Terkait untuk masalah gaji dan tunjangan, pemerintah setidaknya memberikan gaji minimal sesuai dengan UMK dari masing – masing daerah, sebab UMK merupakan nominal gaji yang paling minimum untuk diberikan kepada pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja. Jika hal ini dilakukan pemerintah maka akan lebih menjamin hak-hak dari pegawai tidak tetap dan lebih meningkatkan semangat kerja pegawai tidak tetap tersebut.

Adanya peralihan aturan dari Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara membuat kedudukan tenaga honorer menjadi hilang.

Jika sebelumnya ada ketentuan peraturan untuk mengangkat tenaga honorer yang dapat dijadikan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, maka dalam ketentuan peraturan yang baru kedudukan tenaga honorer menjadi hilang dan digantikan dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hal ini dilakukan sebagai upaya dari pemerintah untuk lebih membuat profesionalisme di lingkungan kepegawaian terutama terkait pegawai tidak tetap. Sebab manajemen PPPK itu sendiri terkait perjanjian kerja ada sebuah kontrak dengan jangka waktu tertentu yang diberikan kepada PPPK agar terciptanya sebuah profesionalisme dalam bekerja, sehingga apabila PPPK tersebut baik dalam bekerja akan diberi sebuah penghargaan yaitu perpanjangan kontrak kerja.

Perlindungan hukum yang

diberikan pemerintah kepada tenaga honorer terdapat perbedaan, jika sebelumnya pemerintah masih setengah-setengah dalam memberikan perlindungan terutama masalah gaji dan perlindungan hak kerja bagi pegawai tidak tetap masih belum terpenuhi. Hal itu disebabkan tidak adanya aturan yang jelas terkait pemberian gaji dan perlindungan hak kerja bagi pegawai tidak tetap. Untuk perlindungan yang diberikan pemerintah setelah berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, pemerintah masih belum bisa memberikan perlindungan hukum secara penuh, apalagi dalam ketentuan ini kedudukan tenaga honorer dihilangkan dan digantikan menjadi PPPK. Untuk pemberlakuan PPPK itu sendiri, pemerintah masih belum bisa melaksanakan sebab harus menunggu sebuah Peraturan Presiden untuk memberikan jabatan kepada PPPK.

Pemerintah diharapkan masih mempekerjakan tenaga honorer terlebih dan memberikan sosialisasi kepada tenaga honorer bahwa sesuai amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa kedudukan tenaga honorer dihapuskan dan digantikan oleh PPPK sebagai bentuk dari asas-asas umum pemerintah yang baik.

Pemerintah hendaknya memberikan prioritas kepada tenaga honorer khususnya tenaga honorer yang belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pada tahun ini untuk kemudian dijadikan di PPPK, hal ini dilakukan sebagai upaya untuk memberikan penghargaan kepada tenaga honorer yang sudah mengabdikan selama puluhan tahun dan belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Bimas Kristen Adakan Dialog Kerukunan Intern Umat Beragama



Banjarmasin - Inmas. Bimbingan Masyarakat (Bimas) kristen Kantor Wilayah (Kanwil Kementerian Agama (Kemenag) Kalsel mengadakan dialog kerukunan intern umat bergama.

Dialog yang dilaksanakan sebagai bentuk upaya untuk mengentaskan persoalan-persoalan keagamaan, terlebih bagi para penganut agama yang secara berkesinambungan telah dilakukan oleh berbagai pihak dalam berbagai upaya dan metode.

Kepala Kanwil Kemenag Prov Kalsel H. Noor Fahmi dalam kesempatan sambutannya mengatakan keanekaragaman menjadi realitas dalam kehidupan beragama di Indonesia dan telah dirasakan keindahan

hannya serta menjadi ciri khas tersendiri.

"Ragam suku meliputi ragam budaya dan bahasa, termasuk di dalamnya ragam penganut agama yang diakui oleh pemerintah turut mewarnai keanekaragaman tersebut." katanya dihadapan para Pendeta yang menjadi peserta dialog di Hotel Palm Banjarmasin, Rabu (24/05/17).

Menurut Ka.Kanwil, memang keanekaragaman apalagi dalam hal keagamaan terkadang dapat bersifat fenomenal, karena dalam berbagai perjumpaan kehidupan di antara para penganut agama sering terjadi desintegrasi. "Dialog menjadi pegangan dalam mengupayakan

suatu jalan bersama menuju ke arah yang benar dalam kerangka kerjasama untuk mewujudkan kerukunan di segala aspek kehidupan."tuturnya.

"Dialog antar umat beragama bukanlah suatu usaha yang menjadikan segala perbedaan supaya menjadi satu, melainkan mencari persamaan dalam setiap perbedaan yang terdapat dalam masing-masing agama." tambah Ka.Kanwil.

Dialog Kerukunan Intern Umat Agama Kristen diikuti 50 orang pendeta berasal dari berbagai gereja di wilayah Kota Banjarmasin, Kota Banjarbaru serta Kabupaten terdekat lainnya dan dilaksanakan selama sehari. (Rep/Ft : Inmas17)

Ka.Kanwil Minta MGMP Agama Katolik Tindaklanjuti Hasil Kegiatan

Banjarbaru-inmas. Menutup kegiatan pembinaan rohani Guru Agama Katolik tingkat dasar dan menengah, Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama (Kemenag) Provinsi Kalimantan Selatan H. Noor Fahmi minta Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Agama Katolik untuk tindaklanjuti hasil kegiatan.

"Tentu waktu 3 hari sangatlah terbatas, maka hendaknya para guru kembali dapat mendalaminya saat pertemuan MGMP nantinya," pintanya saat menyampaikan sambutan.

Ka.Kanwil menegaskan bahwa melalui Bimbingan Masyarakat (Bimas) Katolik, Kemenag akan selalu mendukung segala bentuk kegiatan keag-

amaan sebatas dana yang tersedia. "Kemenag adalah milik semua agama dan barang tentu akan selalu memperhatikan serta mendukung program bidang keagamaan," tegasnya di hadapan para guru Agama Katolik Se Kalsel di Wisma Sikhar Banjarbaru, Minggu (18/06/17).

Menurut Ka.Kanwil, tema yang diangkat dalam kegiatan ini yaitu menyusun silabus baca tulis al kitab pendidikan agama katolik tingkat dasar dan menengah untuk prov kalsel 2017 sangatlah tepat karena menurut informasi hal ini jarang dilakukan. "Menurut informasi dari Bimas Katolik tema ini sangat jarang diangkat bahkan tidak pernah," tuturnya.

Oleh karena menurut Fah-

mi, silabus yang sudah berhasil disusun agar lebih disempurnakan lagi pada pertemuan-pertemuan selanjutnya. "Siapa tahu silabus hasil kegiatan ini akan menjadi dasar kebijakan nasional dalam pendidikan agama Katolik," citanya.

Menyinggung kehadirannya disela hari libur, Ka.Kanwil mengatakan bahwa untuk umat dirinya tidak pernah mengenal hari libur. "Untuk umat beragama, kapanpun selama ada waktu kita akan hadir," pungkasnya.

Selain guru agama Katolik se Kalsel yang hadir, nampak Direktur Karya Pastoral Keuskupan Banjarmasin juga turut hadir ditambah para nara sumber dan panitia kegiatan. (Rep/Ft: Inmas17)



Ka.Kanwil: Semua Agama Tidak Ada yang Menyetujui Pornografi



Pelaihari – Inmas. “Semua agama tidak ada yang menyetujui pornografi,” tegas Kepala Kantor Wilayah (Ka.Kanwil) Kementerian Agama (Kemenag) Kalimantan Selatan H. Nor Fahmi.

Menurut Fahmi, pornografi dalam bentuk gambar, poster, foto maupun video bertentangan dengan norma-norma agama karena bisa berpengaruh buruk terhadap fikiran, dan bagi remaja bisa mengganggu fokus belajar yang berujung pada rusaknya moral.

“Semua yang berbau pornografi harus dihindari,” pesan Fahmi dalam paparannya di acara Pembinaan dan pencegahan pornografi bagi siswa beragama Buddha tingkat SMP se provinsi Kalimantan Selatan tahun 2017

di Vihara Buddha Sasana Pelaihari, Minggu (15/10/17).

Fahmi mengingatkan guru agama Buddha, wali kelas agar bertindak tegas bila menemukan siswa yang menyimpan hal-hal yang berbau pornografi agar penerus bangsa bisa terjaga dari pornografi. “Jika menemukan siswa yang menyimpan foto atau video swiping saja,” pesannya.

Selanjutnya Fahmi mengharapkan siswa beragama Buddha agar mendalami ajaran Buddhis dan menerapkan ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari, karena aturan agama lengkap dalam segala aspek kehidupan termasuk dalam masalah narkoba dan pornografi.

Atas nama Kemenag, Fahmi

menyatakan sangat menyayangi dan bertanggung jawab kepada generasi muda sebagai penerus bangsa dan umat. “Semua agama sepakat menghindari dan mencegah penyebaran pornografi dan porno aksi,” tegasnya.

Pembinaan dan pencegahan pornografi bagi siswa beragama Buddha tingkat SMP se provinsi Kalimantan Selatan tahun 2017 yang mengusung tema melalui pembinaan pencegahan pornografi dan pornoaksi kita mantapkan kehidupan bersusila dan bijaksana menyongsong masa depan yang gemilang tersebut peserta membuat lima kesepakatan yang harus mereka terapkan terkait ajaran agama dan pornografi. (Rep/ Ft: Inmas17)

Ka.Kanwil: Semua Umat Punya Hak yang Sama

Banjarbaru – Inmas. Kepala Kantor Wilayah (Ka.Kanwil) Kementerian Agama (Kemenag) Prov. Kalsel H. Noor Fahmi mengatakan semua umat mempunyai hak yang sama untuk beribadah dan mengembangkan seni agamanya.

“Sesuai dengan UUD 1945 yang menjamin kebebasan dalam menjalankan ajaran agama,” ujar Ka.Kanwil dalam arahannya saat membuka kegiatan orientasi pengurus Lembaga Pengembangan Dharma Gita (LPDG) Prov. Kalsel, Rabu (11/10/17) di aula Mekah asrama haji embarkasi Banjarmasin di Banjarbaru.

Ka.Kanwil atas nama Keme-

nag menyatakan siap melayani, mengayomi dan melindungi kebebasan umat dalam menjalankan ibadah dan mengembangkan seni agamanya. “Setiap agama tentunya punya seni dan estetika masing-masing,” ujar pejabat yang mengawali karirnya sebagai guru madrasah tersebut.

Selanjutnya Ka.Kanwil mempersilahkan pengurus LPDG berkoordinasi dan belajar untuk mengembangkan seni yang bagus untuk dikembangkan. “Kehidupan ini tentunya tidak akan indah tanpa seni,” ujarnya.

Ka.Kanwil mempersilahkan LPDG berkreasi dalam mengembangkan seni agama

Hindu, namun tetap dalam batasan –batasan tertentu yang jangan sampai merusak tatanan kerukukunan umat.

“Yang terpenting dalam keberagaman bisa menjalankan ibadah, toleransi dan saling menghormati antar agama,” tukasnya.

Dharma gita merupakan salah satu budaya Hindu yang dikembangkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan beragama melalui pengucapan Weda Mantra oleh para pendeta Hindu, dan Gita dinyanyikan pada setiap pelaksanaan Upacara Keagamaan. (Rep/ Ft: Inmas17)



Menag Sebut Terjebak Rutinitas Sebagai Penyakit Birokrasi



Jakarta (Kemenag) --- Menteri Agama Lukman Hakim Saifuddin mengingatkan jajarannya akan penyakit birokrasi yang harus dihindari. Menurut Menag, penyakit itu tidak lain adalah terjebak pada rutinitas.

Hal ini disampaikan Menag saat menutup Rapat Koordinasi Nasional dan Evaluasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Kemenag Tahun 2017 yang diselenggarakan Inspektorat Jenderal di Auditorium HM Rasjidi, Gedung Kemenag MH Thamrin, Jakarta.

“Mewujudkan kinerja yang baik tidaklah mudah. Banyak tantangan yang kita hadapi. Di samping jumlah satker kita yang sangat banyak; 4.557 satker, kita juga harus melawan penyakit birokrasi yang selalu menghantui kita. Penyakit itu adalah rutinitas,” jelas Menag,

Kamis (05/10).

Menurut Menag, rutinitas adalah penyakit birokrasi yang harus diwaspadai oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebab, rutinitas sering membuat ASN malas berinovasi. Rutinitas juga menyebabkan ASN ingin terus berada pada zona nyaman yang mengakibatkan tidak mau beranjak. Akibatnya, birokrasi berjalan di tempat dan sekedar menghabiskan anggaran.

“Ini harus kita hindari. Apalagi, saat ini, kita berada di era semangat perubahan yang tercetus dalam Reformasi Birokrasi yang sedang digelorkan Pemerintah. Kita tidak boleh “ketinggalan kereta” dari kementerian lainnya,” tegas Menag.

Menag berharap, Kemenag melakukan evaluasi dengan seri-

us untuk memahami dan mengetahui kelemahan dan kelebihan masing-masing. Untuk itu, Menag menilai SPIP hadir sebagai salah satu solusi.

Dengan SPIP, setiap satker diharapkan dapat mengetahui kelemahan sekaligus mendapatkan solusi. “Hari ini harus lebih baik dari kemarin. Dan esok harus lebih baik dari hari ini,” tuturnya.

Menag mengajak jajarannya untuk menginternalisasikan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama, yaitu: Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab dan Keteladanan. “Mari kita implementasikan ke-5 Nilai ini, hingga benar mengejawantah dalam tindakan sehari-hari kita. Sehingga pelayanan kepada masyarakat bisa berjalan maksimal dan sesuai harapan kita semua,” tandasnya.

Menag Minta ASN Bimas Islam Fokus Layani Umat



Jakarta (Kemenag) – Menteri Agama Lukman Hakim Saifuddin meminta Aparatur Sipil Negara (ASN) Direktorat Jenderal Bimas Islam fokus melayani umat.

Menag mengatakan, aparatur adalah prana-ta atau alat negara yang fungsinya mempertahankan NKRI. ASN yang menjaga kedaulatan negara itu TNI, menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat yaitu Polri, ASN fungsinya membela kepentingan negara yang sifatnya sipil.

“Sebagai ASN, kita ti-

dak hanya mengawal juga membela negara. Disinilah kita setiap kita harus memahami betul visi misi Kementerian Agama dalam konteks Bimas Islam,” ujar Menag dalam arahannya saat membuka kegiatan pembinaan pegawai Ditjen Bimas Islam di Bogor, Jumat (29/09).

Menag dalam kesempatan tersebut juga menyampaikan apresiasinya kepada ASN Bimas Islam atas seluruh komitmen dan kinerjanya.

“Banyak sekali tribute atau penghargaan dan apre-

siasi dari berbagai kalangan bahwa Kemenag sekarang menuju perbaikan ke arah yang lebih baik, dan saudara ada di dalamnya, terus kembangkan berbagai inovasi sehingga keberadaan kita semakin dirasakan manfaatnya bagi masyarakat yang kita layani,” ucap Menag.

Tampak hadir, Dirjen Bimas Islam Muhammadiyah Amin dan pejabat eselon II di lingkungan Ditjen Bimas Islam serta Staf Khusus Menag Gugus Joko Waskito,.

Tiga Tahun Jokowi-JK: Survei Kepuasan Jemaah Haji Terus Meningkat



Jakarta (Kemenag) --- Lukman Hakim Saifuddin sudah melewati tahun ketiga sebagai Menteri Agama pada Kabinet Kerja yang dipimpin Presiden Joko Widodo dan Wapres Jusuf Kalla (Jokowi-JK). Artinya, sudah tiga kali juga, Menag Lukman memimpin penyelenggaraan ibadah haji.

Bagian Dari Biro Humas Kemenag, Selasa (24/10), mencatat bahwa hasil survei kepuasan jemaah yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) di setiap musim penyelenggaraan ibadah haji terus menunjukkan peningkatan dalam tiga tahun terakhir. Indeks kepuasan jemaah haji

pada tahun 2014 sebesar 81.52, meningkat menjadi 83.83 pada tahun 2016.

Kuota jemaah haji Indonesia dari 2014-2016 mengalami pemotongan sebesar 20% dari kuota normal. Total kuota Indonesia adalah 168.800, terdiri dari 155.200 kuota jemaah reguler dan 13.600 kuota jemaah haji khusus.

Kuota jemaah haji Indonesia kembali normal pada musim haji tahun ini, menjadi 211.000. Bahkan, hasil lobby Presiden Jokowi, Indonesia tahun ini mendapatkan tambahan sebesar 10.000, sehingga total kuotanya

menjadi 221.000.

Penyelenggaraan ibadah haji tahun ini secara umum berjalan lancar. Saat ini, Kemenag masih menunggu rilis resmi hasil Survei BPS tentang indeks kepuasan jemaah haji tahun 1438H/2017M.

Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPIH) juga relatif stabil di bawah Rp35juta sejak pertama kali mengalami penurunan pada tahun 2015. BPIH 2014 yang rata-rata mencapai Rp40.225.000, menurun secara konstan dalam tiga tahun terakhir di bawah Rp35.000.000.

Tiga Tahun Jokowi-JK, Ini Upaya Kemenag Hadapi Radikalisasi

Jakarta (Kemenag) --- Sekjen Kementerian Agama Nur Syam memaparkan upaya kementerian bermotto Ikhlas Beramal saat menjawab pertanyaan wartawan tentang deradikalisasi di dunia pendidikan. Pertanyaan ini diajukan pada forum Diskusi Media Forum Merdeka Barat 9 (FMB9). Diskusi yang mengangkat tema “Negara Hadir Mewujudkan Rasa Aman Melalui Perwujudan Stabilitas Politik dan Keamanan, Keadilan Hukum, dan Pemajuan Kebudayaan”, ini berlangsung di Gedung Bina Graha, Kantor Staf Presiden (KSP), Jakarta.

Nur Syam mengatakan bahwa, Kemenag tidak menggunakan istilah deradikalisasi akan tetapi gerakan moderasi agama. Menurutnya, ada empat upaya Kemenag dalam gerakan moderasi agama. Pertama, sasaran gerakan moderasi agama adalah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri.

“Saat ini sudah banyak acara-acara yang dilakukan oleh PTKIN terkait dengan gerakan moderasi agama,” ujar Sekjen Nur Syam yang hadir didampingi oleh Karo Humas, Data dan Informasi Mastuki.

Kedua, Kemenag mengembangkan kurikulum pendidikan Islam Rahmatan lil alamin. “Ini yang disasar adalah madrasah. Guru-guru madrasah dilatih untuk melakukan kegiatan dalam kaitannya dengan penerapan kurikulum pendidikan Islam rahmatan lil alamin,” tuturnya.

“Saat ini sudah ada kurikulum, silabi dan buku modul yang diterbitkan untuk mendukung kurikulum Islam rahmatan lil alamin,” lanjutnya.

Upaya ketiga, kata Nur Syam, melaksanakan pendidikan guru berwawasan kebangsaan. Kemenag telah melatih para guru supaya memiliki wa-

wasan kebangsaan, seperti yang telah dilaksanakan di Surabaya belum lama ini.

Keempat, Kemenag mengembangkan program Santri Bela Negara (SABELANA). Dalam program ini, para santri diajarkan empat hal, yakni: wawasan kebangsaan, wawasan kenegaraan, pelatihan kedisiplinan, dan pelatihan baris-berbaris.

Selain Sekjen Kemenag Nur Syam, turut hadir sebagai pembicara dalam forum hasil kerja sama antara KSP dan Kemkominfo tersebut antara lain Menhan Ryamizard Ryacudu, Menkumham Yasonna H Laoly, Menteri PANRB Asman Abnur, Mendikbud Muhadjir Effendy, Mendagri Tjahjo Kumolo, Kapolri Jenderal Tito Karnavian, Kasum TNI Laksdta Didit Herdiawan, Wakil Jaksa Agung Bambang Waluyo, Sestama BNPT Mayjen TNI R Gautama Wiranegara dan Kepala BNPB Willen Rampangilei.





Kepala Kantor Wilayah Kemenag Prov Kalsel H. Noor Fahmi beserta isteri sebelum pembukaan acara Ajang Kompetisi Seni dan Olahraga Madrasah (Aksioma) dan Kompetisi Sains Madrasah (KSM) tingkat Nasional Tahun 2017 di Kota Yogyakarta.



Kepala Kantor Wilayah Kemenag Prov Kalsel H. Noor Fahmi beserta isteri stand pameran asal Kalimantan Selatan pada Ajang Kompetisi Seni dan Olahraga Madrasah (Aksioma) dan Kompetisi Sains Madrasah (KSM) tingkat Nasional Tahun 2017 di Kota Yogyakarta



Kepala Kantor Wilayah Kemenag Prov Kalsel H. Noor Fahmi beserta isteri dan pendamping peserta asal Kalimantan Selatan di acara Pembukaan Perkemahan Pramuka Madrasah Nasional (PPMN) 2017 di Provinsi Bangka Belitung.



Kepala Kantor Wilayah Kemenag Prov Kalsel H. Noor Fahmi beserta isteri photo bersama Kafilah Kalsel usai pembukaan STQ Nasional XXIV Tahun 2017 di Kota Tarakan Kalimantan Utara.



Kepala Kantor Wilayah Kemenag Prov Kalsel H. Noor Fahmi beserta isteri sebelum pembukaan STQ Nasional XXIV Tahun 2017 di Kota Tarakan Kalimantan Utara.



Menteri Agama RI Lukman Hakim Saifuddin didampingi Kepala Kantor Kemenag Prov Kalsel H. Noor Fahmi bersama panitia jelang pembukaan rapat Koordinasi Bidang Pendidikan Madrasah Kanwil Kemenag Prov Kalsel Tahun 2017 di hotel Aria Barito Banjarmasin





Menteri Agama RI Lukman Hakim Saifuddin membuka secara resmi rapat Koordinasi Bidang Pendidikan Madrasah Kanwil Kemenag Prov Kalsel Tahun 2017 di hotel Aria Barito Banjarmasin.



Kepala Kantor Wilayah Kemenag Prov Kalsel H. Noor Fahmi beserta isteri didampingi Kepala Bidang Pendidikan Madrasah Fajerian Noorsubhi usai acara Pembukaan Perkemahan Pramuka Madrasah Nasional (PPMN) 2017 di Provinsi Bangka Belitung.



Kepala Kantor Wilayah Kemenag Prov Kalsel H. Noor Fahmi beserta isteri didampingi Kepala Bidang Penerangan Agama Islam Hj. Nurmalati bersama pengurus Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ) Prov Kalsel jelang pembukaan STQ Nasional XXIV Tahun 2017 di Kota Tarakan Kalimantan Utara.

Ka.Kanwil : Kerukunan Antar Umat Beragama Pondasi suatu Bangsa



Pelaihari - Inmas. Kepala Kantor Wilayah (Ka.Kanwil) Kementerian Agama (Kemenag) Provinsi (Prov) Kalimantan Selatan (Kalsel) H.Noor Fahmi mengatakan Kerukunan antar umat beragama adalah pondasi suatu bangsa.

“Jika kita ingin melihat kesejahteraan suatu negara lihat dulu kerukunan antar umat beragamanya, jika antar umat beragama rukun, damai, aman dan nyaman maka kesejahteraan masyarakat akan bisa di rasakan,” ujar Ka.kanwil saat menjadi narasumber Dialog Lintas Agama, Rabu(27/09/17)

di Aula Kantor Kementerian Agama Tanah Laut.

Ka.Kanwil menegaskan Kemenag selalu mendukung kegiatan Dialog Lintas Agama sebagai bentuk pengamalan dan pelaksanaan visi Kemenag Kalsel yaitu terwujudnya masyarakat Kalsel yang taat beragama, rukun, cerdas dan sejahtera.

Ditambahkannya, Kemenag Kalsel juga mempunyai misi memahami dan mengamalkan ajaran agama serta memantapkan kerukunan intra dan antar

umat beragama. “Untuk itu mari kita manfaatkan momentum Dialog Lintas Agama ini untuk saling silaturahmi dan memahami satu sama lain,” ajak Ka.Kanwil.

Dialog Lintas Agama yang diselenggarakan Forum Kerukunan Umat Beragama (FKUB) tersebut dihadiri perwakilan 5 agama yaitu Islam, Kristen, Katolik, Hindu dan Budha serta tiga organisasi keagamaan yaitu Nadhatul Ulama (NU), Muhammadiyah dan Lembaga Dakwah Islam Indonesia (LDII). (Rep/ Ft: Inmas17)

Radikalisme, Kemenag Berperan Berikan Edukasi dan Sosialisasi



Banjarmasin – Inmas: Kepala Badan Intelijen Negara Daerah (Kabinda) Kalimantan Selatan (Kalsel) Brigadir Jenderal TNI Danu Cahyono mengatakan untuk mencegah dan mengatasi beredarnya paham radikalisme perlu kerjasama berbagai pihak.

“Kemenag berperan dalam upaya pencegahan dengan memberikan edukasi dan sosialisasi,” katanya saat memberikan paparan pada Sosialisasi Pencegahan Radikalisme Berbasis Agama yang dilaksanakan Kementerian Agama (Kemenag) Kalsel, Kamis (19/10/17) di hotel Rattan Inn Banjarmasin.

Menurut Kabinda Kemenag harus bisa memberikan edukasi tentang paham radikalisme melalui lembaga pendidikan madrasah dan pesantren yang berada di bawah binaannya dan mensosialisasikannya kepada masyarakat melalui penyuluh agama agar potensi konflik yang diakibatkan intoleransi dan bermuara pada paham radikalisme bisa diminimalisir.

“Kalsel dengan mayoritas penduduk muslim dan mudah diakses lewat mana saja berpotensi dimanfaatkan penganut paham radikal,” ujarnya.

Kalsel, salah satu provinsi dari lima provinsi yang ada di Kalimantan menurut Kabin-da memang tergolong wilayah yang relative kondusif dari paham radikalisme dan terorisme, namun dibalik itu semua delapan kabupaten dari 13 kabupaten yang ada sudah terdapat simpatikan yang jika tidak diawasi dan dibina kemungkinan akan berkembang menjadi paham radikal.

“Untuk itu mari kita jadikan pondok pesantren sebagai basis pertahanan dari paham radikal dan narkoba,” ajaknya di hadapan 850 peserta sosialisasi.

Menanggapi hal tersebut, Kepala Kantor Wilayah (Ka. Kanwil) Kemenag Prov. Kalsel H. Noor Fahmi mengatakan Kemenag Kalsel telah menjadikan sosialisasi pencegahan radikalisme sebagai program kerja yang wajib dilaksanakan.

Program tersebut dilaksanakan sebagai upaya pencegahan dan penanggulangan merebaknya paham radikal yang telah mencederai nilai-nilai keagamaan dan kebangsaan. “Lebih baik mencegah dari pada mengobati,” ujar Ka.kanwil.

Ka.Kanwil berharap para guru madrasah, ustadz dan ustadzah dari pondok pesantren serta penyuluh agama yang berhadir disosialisasi tersebut bisa melanjutkan sosialisasi pencegahan radikalisme kepada siswa dan santri serta masyarakat. “Mari kita jaga bersama daerah kita dari radikalisme dan paham-paham yang menyimpang,” ajaknya. (Rep/ Ft: Inmas17)

Gubernur Lepas Jemaah Calon Haji Kalsel



Banjarbaru - Inmas. Gubernur Kalimantan Selatan (Kalsel) H. Sahbirin Noor melepas secara resmi Jemaah Calon Haji (JCH) Kalsel, Minggu (30/07/17) di aula Jeddah Embarkasi Banjarmasin.

Gubernur mengingatkan JCH Kalsel yang tergabung dalam Kelompok Terbang (Kloter) 1 asal kota Banjarmasin tersebut agar mempersiapkan fisik dan mental karena ibadah haji merupakan ibadah komplek. "Haji ibarat samudera yang tak bertepi, karena menyimpan makna spritual dibalik ritual simboliknya," ujar gubernur.

Selanjutnya gubernur mengingatkan 325 JCH kloter 1 asal Banjarmasin tersebut agar menjaga kekompakan dan kerjasama serta menjaga kesehatan, terutama menjelang wukuf di Arafah. "Utamakan ibadah wajib dari pada sunnah dan utamakan syahnya ibadah dari pada hal-hal yang bersifat afdhaliyah," pesannya.

Pesan serupa disampaikan Kepala Kantor

Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan H. Noor Fahmi yang mengharapkan agar JCH mematuhi aturan yang ditetapkan pemerintah maupun pemerintah Arab Saudi. "Jaga nama baik banua dan negara kita," tukasnya.

JCH kloter 1 Embarkasi Banjarmasin diberangkatkan dari Bandara Syamsuddin Noor Banjarmasin ke bandara Internasional Prince Muhammad bin Abdul Azis Madinah menggunakan Maskapai Garuda Indonesia dengan jenis air bus 330-200.

JCH yang terdiri dari 317 JCH, tiga orang Tim Pemandu Haji Daerah (TPHD), satu Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI), satu tim pemandu Ibadah Haji Indonesia (TPIHI), satu dokter dan dua paramedis tersebut merupakan jemaah pembuka dari 3831 JCH Kalsel dan 1.617 JCH embarkasi antara Kalteng yang akan diberangkatkan dari bandara Syamsuddin Noor Banjarmasin. (Rep/Ft: Inmas)

Ka. Kanwil: Pahami Aturan, Agar Sistem Administrasi Kinerja Lebih Baik

Banjarmasin - Inmas. Kepala Kantor Wilayah (Ka.Kanwil) Kementerian Agama (Kemenag) Kalsel, Noor Fahmi meminta kepada jajarannya agar betul-betul dapat memahami segala aturan yang diberlakukan. "Mari kita sama-sama menelaahi segala aturan yang ada agar terhindar dari kesalahan dalam sistem pembuatan administrasi kinerja," ajaknya saat membuka secara resmi kegiatan Sosialisasi PP Nomor 11 Tahun 2017 dan Pemantapan Pemahaman KMA Nomor 8 dan 9 Tahun 2016 di Hotel Aquarius Banjarmasin, Rabu (25/10/17).

Menurut Fahmi, kegiatan sosialisasi tersebut meskipun sebelumnya sudah pernah dilaksanakan, namun sangat penting untuk di sosialisasikan kembali sehingga pemahaman tentang UU Nomor 11 Tahun 2017 dan Pemantapan Pemahaman KMA Nomor 8 dan 9 Tahun 2016 dapat betul-betul dipahami.

"Meski sudah pernah dilaksanakan, namun implementasinya dilapangan masih perlu ditingkatkan," katanya.

Fahmi berharap kepada semua peserta yang terdiri dari para perwakilan Bidang, Bimas dan Subbag dilingkungan Kanwil Kemenag Kalsel

agar dapat menyampaikan hasil kegiatan kepada masing-masing pimpinan, sehingga dapat ditindak lanjuti untuk disesuaikan dengan peraturan yang berlaku.

"Semoga saja dengan kegiatan ini, segala hal terkait tentang Kode Jabatan, dan Tata Naskah Dinas di lingkungan Kemenag Kalsel dapat lebih tertib dan seragam," harapnya.

Kasubbag Organisasi dan Tatalaksana (Ortala) dan Kepegawaian Kanwil Kemenag Kalsel Said Muhdari menerangkan, kegiatan tersebut dilaksanakan dengan tujuan agar sistem administrasi kinerja pemerintahan dilingkungan Kemenag Kalsel dapat lebih tertib dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

"Kita akan benahi segala format administrasi kinerja yang ada dilingkungan Kanwil Kemenag Kalsel, untuk selanjutnya kita sosialisasikan kembali ke daerah," Katanya.

Kegiatan tersebut dilaksanakan satu hari, dihadiri 30 orang peserta dilingkungan Kanwil Kemenag Kalsel, dengan menghadirkan nara sumber dari BKN. (Inmas17)



Ketua DWP Kemenag Kalsel Apresiasi Kegiatan Deteksi Dini Kanker Serviks di Balangan



Paringin - Inmas, Ketua Dharma Wanita Persatuan (DWP) Kantor Wilayah (Kantwil) Kementerian Agama (Kemenag) Kalsel Hj. Siti Mariani mengapresiasi penyelenggaraan Deteksi Dini Kanker Serviks dan Payudara yang diselenggarakan oleh DWP Kemenag Balangan di Kantor Urusan Agama Paringin Selatan, Kamis (26/10/17).

Menurut Mariani, DWP Kemenag Balangan layak mendapatkan apresiasi karena telah sukses menyelenggarakan kegiatan tersebut, pasalnya dari beberapa DWP Kemenag Kab/Kota yang telah menyelenggarakan kegiatan serupa baru di Balangan yang animo peserta sangat banyak. "Ini membuktikan tingkat kesadaran masyarakat yang di undang untuk mengikuti kegiatan ini cukup tinggi," katanya.

Mariani menambahkan, secara umum dari sekian banyak

kegiatan deteksi dini kanker serviks yang telah dilaksanakan di beberapa tempat hanya sedikit yang mampu memenuhi target peserta, hal ini dikarenakan berbagai alasan. Diantaranya yang paling banyak dikarenakan takut, takut terhadap pemeriksaan dan takut saat mengetahui hasilnya.

"Padahal, pemeriksaan yang dilakukan menggunakan metode Inpeksi Visual dengan Asam Asetat (IVA), lebih praktis, sangat mudah untuk dilaksanakan dan peralatan sederhana serta dapat dilakukan oleh tenaga kesehatan selain dokter ginekologi," jelasnya

Lebih lanjut Mariani menjelaskan, pemeriksaan dilakukan dengan cara melihat serviks yang telah diberi asam asetat 3-5% secara inspekulo. Setelah serviks diulas dengan asam asetat, akan terjadi perubahan warna pada serviks yang

dapat diamati secara langsung dan dapat dibaca sebagai normal atau abnormal. Dibutuhkan waktu satu sampai dua menit untuk dapat melihat perubahan-perubahan pada jaringan epitel.

Sementara itu, Ketua DWP Kemenag Balangan Chairunnisa selaku penyelenggara kegiatan mengaku senang dengan suksesnya penyelenggaraan kegiatan

tersebut, terlebih lagi dari 65 peserta yang mendaftar, ternyata yang hadir dan bersedia untuk dilakukan pemeriksaan melebihi dari jumlah undangan tersebut, sehingga mereka melakukan pendaftaran susulan ditempat kegiatan "Padahal undangan yang kami sampaikan hanya secara umum melalui pemberitahuan saja kepada ibu-ibu yang ada di KUA, Madrasah, Pengawas dan Penyuluh dilingkungan Kemenag Balangan," katanya.

Chairunnisa berharap semoga dari seluruh pemeriksaan nanti hasilnya normal tidak ada yang abnormal atau positif mengidap kanker serviks atau payudara.

Selanjutnya, pada pemeriksaan kanker serviks dan payudara tersebut pihak DWP Kemenag bekerjasama dengan pihak dari Dinas Kesehatan Pemkab Balangan. (Rep/Ft:Inmas17)

DWP Kemenag Kalsel Ajak Wanita Indonesia Bebas Kanker

Banjarmasin – Inmas. Dharma Wanita Persatuan (DWP) Kantor Wilayah (Kanwil) Kementerian Agama (Kemenag) Kalsel mengajak wanita Indonesia, khususnya anggota DWP agar terhindar dari bahaya penyakit kanker.

Ajakan tersebut diimplementasikan melalui layanan Periksa Payudara Klinis (Sadanis) untuk mendeteksi kanker payudara, dan pemeriksaan kanker serviks melalui Inspeksi Visual Asam Asetat (IVA) test dan PAP smear.

Bekerja sama dengan Dinas Kesehatan kota Banjarmasin, pemeriksaan diberikan secara cuma-cuma/ gratis kepada 80 anggota DWP dan keluarga yang telah mendaftarkan diri sebelumnya, Rabu (18/10/17) di gedung Pengembangan Pen-

didikan Madrasah Kanwil Kemenag Kalsel.

Menurut Ketua DWP Kemenag Kalsel Hj. Siti Mariani, Sadanis, IVA test dan PAP smear penting dilakukan bagi wanita yang sudah menikah guna mencegah sejak dini bila terdapat gejala kanker yang bisa berakibat buruk bagi kaum wanita, khususnya yang sudah menikah. “Kita lebih baik mencegah dari pada mengobati,” ujarnya.

Dikatakan Hj. Mariani, Sadanis, IVA test dan PAP smear yang dilaksanakan DWP Kemenag Kalsel merupakan tindak lanjut untuk menyukseskan gerakan wanita Indonesia bebas kanker yang dicanangkan ibu negara. “Mudah-mudahan hasilnya negatif dan jika ada yang positif bisa segera dilakukan pengobatan,” harapnya.

Kepala Bidang Penerangan Agama Islam (Penais) Zakat dan Wakaf Kanwil Kemenag Kalsel Hj. Nurmilati menambahkan gerakan nasional yang dicanangkan ibu negara merupakan gerakan positif yang harus disukseskan, mengingat 28 % lebih wanita Indonesia terdeteksi mengalami gejala kanker. “Pemerintah menargetkan pemeriksaan kanker untuk Kalimantan Selatan 200ribu orang,” ungkap pejabat yang hadir mewakili Ka.Kanwil Kemenag Kalsel tersebut.

Hj. Nurmilati memotivasi agar wanita Indonesia, khususnya anggota DWP Kemenag Kalsel agar tidak takut dan bimbang melakukan pemeriksaan IVA test dan PAP Smear. “Mari kita sukseskan gerakan wanita Indonesia bebas kanker,” ajaknya. (Rep/ Ft: Inmas17)



Kemenag Kota Banjarmasin Laksanakan Pembinaan ASN



Banjarmasin - Humas. Kementerian Agama (Kemenag) Kota Banjarmasin terus berupaya meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan melaksanakan kegiatan Pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kemenag Kota Banjarmasin, Senin (27/03/17) di Aula Bararakatan Kemenag Kota Banjarmasin.

Kepala Kantor Kemenag Kota Banjarmasin Drs. H. Sofrayani, M.Pd.I dalam arahannya menegaskan ASN harus mengetahui hak dan kewajibannya serta melaksanakannya dengan sebaik baiknya dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

"Sebagai abdi negara hendaknya kita selalu berupaya semaksimal mungkin memberikan yang terbaik dalam pelayanan, baik dalam bentuk pelayanan haji, pelayanan kepada peserta didik, maupun pembinaan keagamaan kepada masyarakat," ujarnya.

Selanjutnya H. Sofrayani menyampaikan sebagai

abdi negara ASN harus disiplin dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

"Berdasarkan PP Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin seorang ASN, seorang ASN harus sanggup mentaati apa yang telah diamanatkan padanya, baik menaati kewajiban jam kehadiran atau jam datang, melaksanakan tugasnya, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja yaitu 37,5 jam/minggu sehingga nantinya sasaran kerja pegawai (SKP) dapat terlaksana," ujarnya.

Sementara Kepala Sub Bagian Ortala dan Kepegawaian (Ortapeg) Drs. Said Muhdari, MM selaku narasumber dalam kegiatan tersebut mengatakan tingkat kedisiplinan dalam kehadiran dan kinerja yang diberikan seorang ASN menjadi dasar dari pemberian Tunjang Kinerja (Tukin).

"Berdasarkan PMA RI No. 29 tahun 2016 tentang pemberian dan penambahan, pengurangan Tukin pada Kementerian Agama disebutkan bahwa ASN diwajibkan mengisi bukti fisik kehadiran secara elektronik dan membuat laporan kinerja setiap bulannya yang akan dijadikan dasar pemberian Tukin," ujarnya.

Pembinaan ASN yang dibuka secara resmi Ka. Kankemenag Kota Banjarmasin tersebut turut dihadiri Kasubbag TU, Kasi Bimas Islam, Kasi PAIS, Kasi PHU, Kasi Penyelenggara Syari'ah dan seluruh ASN di lingkungan Kemenag Kota Banjarmasin dengan narasumber Kepala Kemenag Kota Banjarmasin dan Kepala Sub Bagian Ortala dan Kepegawaian (Ortapeg) Kemenag Provinsi Kalimantan Selatan Drs. Said Muhdari, MM. (Rep: Rahmani/ Ft: Abdi)

Kemenag Banjar Gelar Pembinaan ASN

Martapura - MIN 8 Banjar. Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Banjar menggelar pembinaan dalam rangka meningkatkan kesadaran dan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di aula Wisma Sultan Sulaiman Martapura, Rabu (19/07/17).

Kepala Kanwil Kemenag Kalsel, Drs. H. Noor Fahmi, MM dalam arahannya menyampaikan lima budaya kerja kemenag yakni Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab dan Keteladanan. "Lima budaya kerja kemenag harus selalu dipegang teguh dan diimplemantasikan setiap ASN di lingkungan Kemenag," tegasnya.

Kepala MIN 8 Banjar Hj Nahdah, S.Ag yang ditemui saat menyimak pegasarahan menuturkan kesejahteraan ASN yang semakin ditingkatkan pemerintah menuntut timbal balik dari ASN bersangkutan untuk terus meningkatkan pula kualitas dan kuantitas kinerja pada bidang yang diampu. "Jangan sampai kita seperti kacang yang lupa kulitnya, yang cuma bisa menuntut kesejahteraan tapi bekerja tetap seperti semula atau tidak ada peningkatan kualitas," pesannya.

Sementara itu Pendidik MIN 8 Banjar Rusmayani, S.Pd I berbangga diri dapat menjadi salah satu dari 7 pendidik perwakilan madrasah yang dapat meny-

Kerajinan Purun Jadi Filosofi Kokohnya Kinerja ASN



Banjarbaru - Humas. Kerajinan Purun yang berasal dari Tanaman Purun menjadi filosofi Kepala Kantor Kementerian Agama (Kakankemenag) Banjarbaru H. Zainal Ilmi untuk terus memperkokoh kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kemenag Banjarbaru.

Zainal menjabarkan, alasan dirinya mengambil filosofi kerajinan purun karena proses panjang Tanaman Purun yang dimulai dari tempat tumbuhnya di tempat berlumpur, ditarik paksa dari habitatnya, selanjutnya di potong dibersihkan untuk dijemur dibawah terik matahari, kemudian di tumbuk agar mudah dianyam, selanjutnya direbus untuk pewarnaan, hingga dikeringkan kembali untuk selanjutnya

dianyam menjadi kerajinan yang indah.

"Purun itu asalnya sama, berdiri individu di habitatnya, akan tetapi ketika sudah menjadi satu rangkaian seperti tikar purun atau bakul purun maka akan kokoh dan kuat menopang, begitu juga dengan ASN," katanya di Kampung Purun (Kelurahan Palm) Banjarbaru, Selasa (02/05/17).

Ketika melihat Kerajinan Purun dirinya mengaku harus terus menjaga kekokohan kinerja ASN dibawah kepemimpinannya, karena apabila satu saja jalinan purun tersebut tercabut maka akan terbuka pula seluruh jalinan yang ada.

Maka dari itu, Zainal mengharapkan seluruh ASN Kemenag Banjarbaru selalu memperkokoh kinerja dengan cara meningkatkan kerjasama, solidaritas, dan rasa kekeluargaan. "Semoga dengan filosofi ini kita semua dapat menjadi satu kesatuan yang tidak akan pernah terpisahkan," harapnya.

Dijumpai ditempat terpisah, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kemenag Banjarbaru Taufiqurrahman Noor mengaku setuju dengan filosofi yang terinspirasi dari Kerajinan Purun tersebut.

Menurutnya, semua yang ada didalam hidup pasti melalui sebuah proses untuk menjadi yang terbaik, terus maju dan junjung tinggi nama Kemenag dimanapun berada dengan selalu menerapkan Al-Qur'an dan Al Hadist. "Kualitas akan teruji ketika kita semua melalu proses seperti kerajinan purun tadi," tukasnya. (Rep: Mayang/ Ft: Alfin)

imak langsung pemaparan narasumber tentang pentingnya kesadaran dan disiplin ASN. "Melalui pembinaan ASN yang digelar Kemenag. "Semoga dapat menjadi renungan dan motivasi bagi semua ASN khususnya di lingkungan kabupaten Banjar untuk terus meningkatkan kinerja di satker masing-masing" pungkasnya.

Kegiatan pembinaan ASN berlangsung dari pukul 08.30 sampai dengan pukul 13.00 Wita yang diawali dengan lagu selamat datang dari dharma wanita dan ASN kabupaten Banjar serta tarian dari MAN 4 Banjar dan dihadiri 316 peserta dari perwakilan KUA kecamatan, MIN, MTsN dan MAN se kabupaten Banjar. (Rep:Ayu/Ft:Yani)

Ka.Kankemenag Pinta ASN Bangun Komitmen dan Disiplin Pegawai



siplin gabungan ASN di halaman Kemenag Tapin, Senin (17/07/17).

Pada kesempatan tersebut H. Quzwini sharing informasi perkembangan birokrasi serta memberikan masukan yang diperlukan kepada seluruh ASN. “Saya berharap para ASN benar-benar memahami dan mampu menerapkan visi misi dan lima nilai budaya kerja Kemenag,” harapnya.

Rantau - Humas. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapin DR. H. M. Quzwini, M.Ag meminta kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kemenag Tapin untuk membangun komitmen dan disiplin pegawai.

“Komitmen dan disiplin pegawai merupakan salah satu unsur suksesnya sebuah birokrasi,” ujar H.Quzwini saat memberikan amanat pada apel di-

Lebih lanjut H. Quzwini mengatakan apel bukan hanya sekedar berkumpul, berbaris rapi, hormat dan laporan seperti pada umumnya, namun juga dapat digunakan sebagai media positif untuk membangun dan mencapai tujuan birokrasi. “Dengan kebersamaan kita dapat melaksanakan tugas dengan baik, sebab tidak mungkin pekerjaan yang begitu banyaknya dapat kita kerjakan dengan dua orang atau tiga orang,” pungkasnya. (Rep/Ft:Very)

Ka.Kankemenag: ASN Harus Fokus Dengan Tugasnya Masing-Masing



Kandangan - Humas. “Aparatur Sipil Negara (ASN) harus fokus dengan tugasnya masing-masing,” tegas Kepala Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS) Drs. H. Matnor, M.Pd., Kamis (20/07/17) di Halaman Kantor Kemenag Kab. HSS.

Menurut H. Matnor yang harus dilakukan ASN adalah melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan baik, cepat dan tepat. Ia juga menyampaikan ASN harus patuh pada keputusan yang telah diberikan pimpinan.

“Laksanakanlah kewa-

Ka.Kanwil Kemenag Kalsel Tinjau Lokasi Kebakaran



Barabai – MAN 1 HST. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama (Ka. Kanwil Kemenag) Kalimantan Selatan Drs. H. Noor Fahmi, MM yang didampingi Kepala Kantor Kemenag Hulu Sungai Tengah (HST) Drs. H. Muhammad Yamani, M.Pd.I meninjau langsung lokasi kebakaran MAN 1 HST, Sabtu (22/07/17).

Ka. Kanwil Kemenag Kalsel dan Ka.Kankemenag Kab. HST mengamati dengan cermat puing-puing sisa kebakaran ditiga ruangan kelas tersebut.

Dalam peninjauannya Ka.Kanwil Kemenag Kalsel merasa prihatin apa yang menimpa MAN 1 HST yang menghancurkan tiga ruang kelas. “Semoga dengan kejadian ini ada hikmahnya, dan pembangunan kelas cepat diperbaiki,” imbuhnya.

jiban sebagai ASN dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, jangan turuti pekerjaan yang tidak baik, jangan perdulikan orang lain tetaplah dengan tugas yang sudah diterima,” jelasnya dihadapan karyawan kantor Kemenag HSS.

Lebih lanjut H. Matnor meminta setiap ASN agar terus meningkatkan semangat dan etos kerja dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan menjadikannya sebagai komitmen bersama. “Tugas kita adalah memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang datang,” pungkasnya.

Sementara JFU Pendidikan Diniyah dan Pontren Ahmad Sauki, S.Ag menegaskan ia akan selalu berkomitmen untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan menjalankan tugas atasan dengan semaksimal mungkin. “Kita harus patuh dengan pimpinan, walaupun atasan tidak ada ditempat,” katanya. (Rep:Bahrul/Ft:Dewi)

Lebih lanjut Ka. Kanwil Kemenag Kalsel mengatakan dengan kejadian musibah kebakaran tersebut pasti kegiatan pembelajaran terganggu dan tidak seefektif seperti biasa. “Saya berharap proses pendidikan tetap berlanjut dan sistem pembelajaran saja yang dirubah sementara agar pembelajaran tetap jalan,” harapnya.

Menanggapi hal tersebut Kepala MAN 1 HST Drs. H. Tri Joko Waluyo, MM menjelaskan kepada Ka.Kanwil Kemenag Kalsel dan Ka.Kankemenag HST bahwa kegiatan pembelajaran tetap jalan akan tetapi tidak normal seperti biasa. “Kegiatan pembelajaran kita bagi waktunya, untuk kelas X sesi pagi, kelas XI sesi siang sedangkan kelas XII tetap normal,” jelasnya.

Ditambahkannya, biasanya setiap satu jam pelajaran dengan 45 menit tatap muka sekarang dengan kejadian itu dirubah menjadi 27 menit setiap satu jam pelajaran. “Keputusan ini merupakan yang terbaik dan hasil rapat para dewan guru juga,” tambahnya.

Mengenai kejadian kebakaran tersebut, Kamad menjelaskan dugaan sementara penyebab kebakaran adanya korsleting listrik, mengingat kondisi bangunan di kelas tersebut sudah berusia tua sehingga mungkin instalasi listrik ada yang rusak. (Rep/Ft:Iday)

Kepala Kemenag HSU : Ada 3 Manfaat Utama Bila Ikut Diklat



Amuntai - Humas. Kepala Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Hulu Sungai Utara (HSU), Drs.H. Gurdani Syukur menyampaikan bahwa setidaknya ada tiga manfaat yang diperoleh dari kegiatan Diklat. "Setidaknya ada 3 manfaat utama yang didapat bila ikut Diklat yaitu bertambahnya ilmu pengetahuan, diperolehnya sertifikat sebagai penambah angka kredit dan terjalinnya silaturahmi," ucap H.Gurdani.

H.Gurdani menambahkan bahwa kegiatan DDTK ini sangat penting dan bermanfaat karena peserta yang diikutsertakan lebih banyak dibanding diklat di Asrama Balai Diklat Keagamaan (BDK) Banjarmasin. "Kalau diklat diadakan di Asrama tiap Kabupaten pe-

serta dipanggil cuma satu orang bahkan ada Kabupaten yang tidak dapat jatah peserta," jelas H.Gurdani.

Hal ini disampaikan saat membuka kegiatan Diklat Di Tempat Kerja (DDTK) Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi Penyusunan Bahan Ajar di lingkungan Kemenag Kabupaten HSU, Selasa (21/03/17) di Aula Kemenag HSU. Kegiatan ini diikuti sebanyak 30 orang yang terdiri dari Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah dan guru madrasah.

Sebelumnya, ketua panitia DDTK, Dra.Erna Zainah menyampaikan laporan bahwa kegiatan diklat ini dilaksanakan selama 5 hari. "Kegiatan DDTK ini dijadwalkan dilaksanakan selama 5 hari terhitung sejak hari Selasa (21/03/17) hingga hari Sabtu (25/03/17)," ucap Dra. Erna.

Erna yang juga Kasub Bagian Tata Usaha pada BDK Banjarmasin ini menyampaikan bahwa pada saat yang bersamaan juga dilaksanakan DDTK di beberapa tempat. "Pada saat ini ada 4 Kabupaten Kota yang melaksanakan DDTK, yaitu 3 di Provinsi Kalsel dan 1 di Provinsi Kaltim," tambah Erna. Ia menjelaskan bahwa hal ini dimaksudkan agar jumlah karyawan Kemenag yang mengikuti Diklat bisa lebih maksimal.

Di akhir laporannya, Erna menyampaikan narasumber yang dihadirkan berasal dari pejabat struktural Kemenag Kabupaten HSU, pejabat struktural BDK Banjarmasin dan Widya Iswara BDK Banjarmasin. Erna juga menyampaikan bahwa seorang tenaga pengajar harus profesional. "Sebagai tenaga pengajar apalagi di madrasah, diharapkan mampu melaksanakan tugas secara profesional dan memiliki etika yang baik," pungkas Erna. (Rep:Latiful/Ft:Raihan)

Ka.Kankemenag : Disiplin ASN Harga Mati



Tanjung - Humas. "Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan harga mati agar birokrasi dan pelayanan publik yang ada didalamnya tetap berjalan dengan baik," ucap Kepala Kantor Kementerian Agama (Ka. Kankemenag) Tabalong, H. Mahrus, MM saat memberikan arahan terhadap seluruh pejabat struktural dan fungsional usai melaksanakan tadarus Al Qur'an di aula Kemenag Tabalong, Selasa (04/07/17).

Menurutnya, jika semua pegawai disiplin maka kinerja yang dihasilkan sebuah instansi akan baik pula. Salah satu bukti kedisiplinan

Kemenag Kalsel Gelar Pembinaan dan Disiplin ASN



Paringin - Humas. Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan melalui Sub Bagian Ortala dan Kepegawaian menggelar Pembinaan Kepegawaian dan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), Selasa (14/03/17) di aula Kemenag Balangan.

Kasubbag Ortala dan Kepegawaian Kanwil Kemenag Kalsel Drs.H.Said Muhdari, MM menerangkan sekarang pemerintah berupaya menggalakkan budaya kerja, sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk lebih banyak bekerja dan berbuat yang terbaik untuk memberikan layanan yang prima kepada masyarakat, karena itu kegiatan dilaksanakan diseluruh Kemenag Kab/Kota dan Balangan merupakan salah satu tempat dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.

Lebih lanjut Said Muhdari mengatakan dalam pembayaran Tunjangan Kinerja (Tukin) pejabat ataupun bendahara harus memperhatikan absensi, laporan

kinerja dan pelaksanaan tugas sebagaimana tertuang dalam Keputusan Sekjen Kemenag RI No.15 Tahun 2016 tentang tata cara pembayaran Tukin. "Apabila laporan kinerja harian/bulanan tidak terpenuhi, maka tidak diproses penghitungan pembayaran Tukinnya," katanya.

Sementara itu Ka.Kankemenag Balangan Drs.H.Raihan Redha dalam arahannya mengungkap sebagai implementasi dari program kabinet di bawah pemerintahan Joko Widodo, Menteri Agama RI mencanangkan 5 nilai budaya kerja yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. "Lima nilai budaya kerja tersebut jangan hanya menjadi slogan, tetapi harus dilaksanakan ASN Kemenag," ungkapnya.

Lebih lanjut Raihan menambahkan kepada seluruh ASN Kemenag harus dengan kesungguhan hati dan kebulatan tekad untuk melaksanakan 5 nilai budaya kerja dan menerapkan empat pola kerja yaitu kebersamaan, keterbukaan, kejujuran dan keteladanan.

Selain itu Ka.Kankemenag berharap kepada peserta yang mengikuti kegiatan tersebut agar serius sehingga apa yang disampaikan narasumber dapat dipahami dengan baik serta dapat menjadi perpanjangan tangan dalam mensosialisasikan itu kepada yang lain. "Semoga segala informasi yang didapat melalui kegiatan ini dapat diterapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi ditempat kerja masing-masing," pungkasnya.

Kegiatan tersebut diikuti 50 orang peserta yang terdiri dari Kasi/Penyelenggara, Perwakilan Kamad, Guru, Kepala KUA, Penyuluh dan staf di lingkungan Kemenag Balangan. (Rep/Ft:Hakiem)

ASN yakni dengan bukti kehadiran melalui mesin pencatat kehadiran. "Kami tak akan segan jika ada pegawai yang melanggar aturan kedisiplinan dengan sanksi tegas," tutur H. Mahrus.

Pihaknya juga mengharapkan agar penerapan disiplin bisa mewujudkan pegawai Kemenag Tabalong yang taat aturan, berdedikasi tinggi dan profesional. Menurutnya hal tersebut merupakan bentuk inovasi dalam dinamika perubahan serta kemajuan teknologi yang diharapkan mampu diikuti seluruh aparatur.

Lebih lanjut, H. Mahrus mengatakan, Pemerintah telah memberikan perhatian lebih kepada ASN berupa

Tunjangan Kinerja, Tunjangan Hari Raya yang disebut Gaji 14 serta Gaji ke-13. "Kita sudah sepantasnya bisa memberikan kinerja yang lebih baik dengan cara meningkatkan profesionalisme dan tanggung jawab kita dalam mengemban tugas," terangnya.

Kepala Kemenag Tabalong berharap usai melewati Bulan Suci Ramadhan, seluruh ASN dilingkungan Kemenag Tabalong mampu memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. "Berhijrah dari kinerja yang buruk menjadi baik, ataupun kinerja yang sudah baik menjadi lebih baik lagi," pungkasnya. (Rep: Sry/Ft: Yani)

Ka.Kankemenag : Mari ASN Bekerjasama Membangun Kemenag Batola



Marabahan - MTsN 5 Batola. “Mari para Aparatur Sipil Negara (ASN) berkerjasama membangun Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Barito Kuala (Batola),” ajak Kepala Kantor Kemenag Batola H. Rusmadi, S.Ag, S.Pd.I, MM saat menjadi pembina apel kesadaran, Selasa (17/10/17) di halaman Kanke-menag Batola Marabahan.

H. Rusmadi mengatakan, ASN Kemenag yang meningkatkan kinerja dengan terus berinovasi dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi)

masing-masing merupakan bentuk kerjasama membangun Kemenag Batola.

“Kita sebagai ASN Kemenag sudah diikat pada sebuah persepsi masyarakat bahwa pegawai Kemenag adalah pegawai yang berpengetahuan luas yang sangat menjunjung tinggi nilai-nilai keagamaan, dan semua itu sudah tercantum dalam Lima Budaya Kerja Kementerian Agama,” ujar H. Rusmadi.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas bagi ASN dalam pencapaian kinerja yang baik merupakan nilai plus untuk membangun instansi pemerintah khususnya di Kemenag Kabupaten Batola dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Saya berharap kepada seluruh ASN di Kemenag Batola, Madrasah dan Kantor Urusan Agama (KUA) untuk serius dan memperhatikan segala sesuatu yang berkaitan dengan fungsi jabatan agar dilaksanakan. “Kalau seluruh ASN bekerjasama Kemenag Batola akan terus maju, dan akan menjadi perhatian masyarakat sebagai lembaga pemerintah yang berkualitas,” harap H. Rusmadi.

Ditempat terpisah, Kepala MTsN 5 Batola Gusti Akhmad Gajali, S.Pd.I sebagai peserta apel kesadaran mengungkapkan, akan selalu siap dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di madrasah, dengan begitu peserta didik juga menjadi berakhlak dan berakhlak mulia, sehingga tercapailah cita-cita semua membangun Kemenag Batola. (Rep/ Ft: Razi)

Kemenag Tala Gelar Pembinaan Administrasi Umum



Pelaihari – Humas. Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Tanah Laut (Tala) menggelar kegiatan pembinaan administrasi umum tentang tata cara penghapusan Barang Milik Negara (BMN) di lingkungan Kantor Kemenag Tala, (12/07/17) di Aula Kemenag Tala.

Kepala Kantor Kementerian Agama (Ka.Kankemenag) Drs. H. Rusbandi, MA yang membuka secara resmi kegiatan tersebut mengatakan hendaknya BMN yang ada dimasing-masing Satker agar dipelihara dengan baik dan diinventarisir sesuai dengan ketentuan yang ada.

“Aset atau barang negara itu sudah sewajarnya harus dipelihara dengan baik,”

Ka.Kankemenag: Apel Gabungan Tingkatkan Kesadaran ASN Layani Masyarakat



Batulicin – Humas. “Apel Gabungan sarana meningkatkan kesadaran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melayani masyarakat,” kata Kepala Kantor Kementerian Agama (Ka.Kankemenag) Kabupaten Tanah Bumbu (Kab.Tanbu) Drs.H.Abdul Basit,MM, saat memimpin Apel Gabungan di halaman Kemenag Tanbu, Selasa (17/10/17).

Menurut orang nomor satu di Kemenag Tanbu itu, semua ASN harus menjalankan perannya dengan baik, meningkatkan kinerja ASN baik pada struktural

maupun fungsional, serta menjalin koordinasi lintas sektoral secara maksimal, sehingga visi dan misi Kemenag dapat dioptimalkan. “Layani masyarakat secara profesional, karena itu memang tugas kita,” tandasnya.

Usai apel, kegiatan dilanjutkan dengan rapat koordinasi yang dipimpin Kepala Seksi Pendidikan Madrasah (Kasi Penmad) Drs.H.M.Ishak,MM, yang dalam arahannya mengingatkan semua ASN untuk bekerjasama dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara.

H.Ishak juga menyinggung perihal Hari Amal Bakti (HAB) Kemenag yang sudah mendekati pelaksanaannya, diimbau semua Seksi dan Satuan Kerja untuk mempersiapkan diri baik perlombaan maupun kegiatan sosial. “Mari kita semarakkan HAB lembaga kita dengan kegiatan keagamaan,” pungkasnya.

Sementara, Kasi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam (Pakis) Lukmanul Hakim,S.Ag men-erangkan akan menggelar kegiatan MTQ santri, siswa madrasah diniyah, serta kegiatan keagamaan lainnya untuk TPQ.

Rapat persiapan HAB akan dilanjutkan segera dengan agenda pembentukan panitia dan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan.

Kegiatan dihadiri seluruh Kepala Seksi, Kepala KUA, Kepala Madrasah, Pengawas, Penyuluh Agama serta Staf lainnya sebanyak 50 orang. (Rep/Ft:Risna)

tegas Ka.Kankemenag.

Lebih lanjut Ka.Kankemenag menambahkan melalui kegiatan tersebut diharapkan kepada seluruh operator BMN disetiap satker agar betul-betul memahami dan mengerti tata cara pengelolaan atau pemeliharaan BMN tersebut. “Gunakan semaksimal mungkin kesempatan ini untuk memahami tata cara pengelolaan, pemeliharaan maupun penghapusan,” ujarnya.

Sementara itu Panitia Pelaksana Bebeng Supriatna, S.Sos melaporkan kegiatan tersebut diikuti 40 orang peserta dari Madrasah Negeri se Kabupaten Tala yang terdiri staf TU dan operator BMN Madrasah. (Rep:Jm/Ft:Dhodo)

FKUB Kotabaru Kunjungan Silaturrahi dengan FKUB Samarinda



Kotabaru – Humas. Pengurus Forum Kerukunan Umat Beragama (FKUB) Kabupaten Kotabaru melaksanakan kunjungan silaturrahi ke FKUB dan Pemerintahan Daerah Kota Samarinda. Dibawah Pimpinan Ketua FKUB Kotabaru H.Muchtasar, S.Ag rombongan yang berjumlah lebih kurang 10 Orang diterima langsung pengurus FKUB Samarinda, Kamis (14/09/10) di Aula Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kota Samarinda.

Di pertemuan yang dipandu Kepala Kemenag Kota Samarinda Drs.H.Masdar Amin dan didampingi Sekretaris Umum FKUB Kota Samarinda Drs. H.M.Yus'a Ahmad, SH dan beberapa peja-

bat Pemko Samarinda beserta pengurus FKUB lainnya, kedua lembaga saling bertukar pengalaman dan pemikiran tentang kegiatan-kegiatan yang dilakukan kedua lembaga.

Disambutannya Ketua FKUB Kotabaru H.Muchtasar, S.Ag mengatakan kunjungan pengurus FKUB Kotabaru ke beberapa daerah selama ini untuk menambah pengalaman dan gagasan. “Salah satunya kunjungan dengan FKUB Kota Samarinda yang berkaitan dengan upaya untuk menjalin relasi harmonisasi antarumat beragama,” katanya.

H.Muchtasar mengatakan kerukunan umat beragama di Kotabaru selama ini terjaga dengan baik, walaupun masyarakat Kotabaru berruasa hidrogen dan banyak pemeluk agama, kerukunan umat beragama masyarakat Kotabaru tetap kondusif.

Muchtasar menambahkan, FKUB Kotabaru mempunyai beberapa program yang masih berjalan lancar diantaranya pembentukan dan pembinaan desa binaan. “Program-program tersebut demi menciptakan kerukunan umat beragama,” ungkapnya.

Sementara Kepala Kemenag Kota Samarinda Drs.H.Masdar Amin yang mewakili Pemerintah Daerah pada kunjungan tersebut mengatakan kedatangan rombongan pengurus FKUB dari Kotabaru merupakan suatu kehormatan.

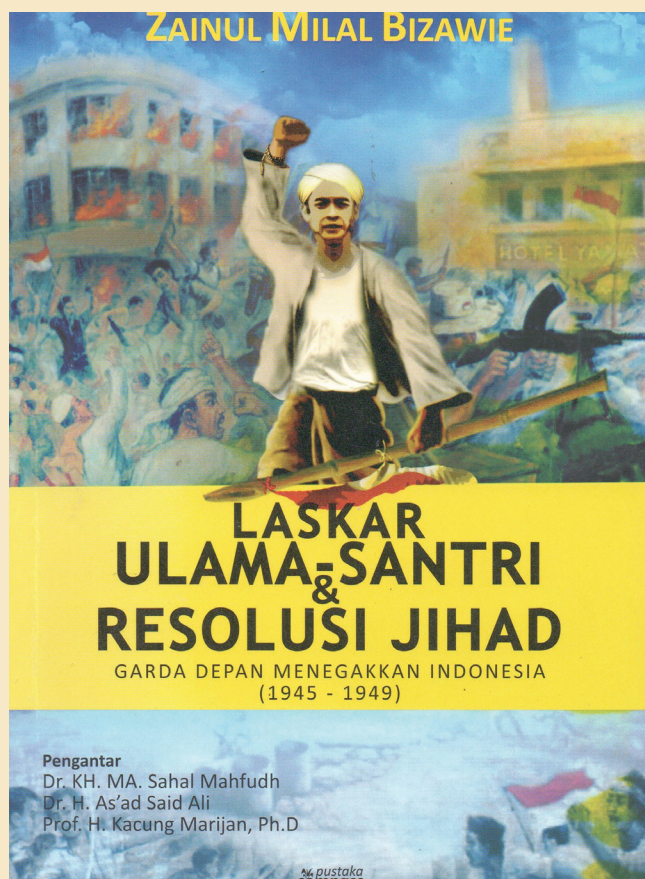
“Semoga pertemuan yang singkat ini bisa kita dijadikan sebagai ajang silaturrahi antar sesama untuk mempersatukan umat, mudah-mudahan pada waktu lain kami berkesempatan berkunjung ke Kabupaten Kotabaru,” ucapnya.

Dikesempatan tersebut pengurus FKUB Kotabaru juga mengunjungi beberapa destinasi wisata religi yang menjadi kebanggaan Masyarakat Tepian seperti Islamic Centre, Katolik Centre, Budhis Centre dan beberapa makam kerajaan Islam maupun Hindu pada zaman dahulu. (Rep/Ft:Aan)



Penasehat Darma Wanita Persatuan Kementerian Agama RI Hj. Trisna Willy Lukman Hakim dan Hj. Mariani Noor Fahmi bersama para pendamping peserta asal Kalimantan Selatan pada acara pembukaan Ajang Kompetisi Seni dan Olahraga Madrasah (Aksioma) dan Kompetisi Sains Madrasah (KSM) tingkat Nasional Tahun 2017 di Kota Yogyakarta.

Judul: Laskar Ulama – Santri & Resolusi Jihad
Penulis : Zainul Milal Bizawie (Gus Milal)
Penerbit : Pustaka Compass (cetakan kedua) 2014
Tebal : 420 Halaman



Kajian dalam buku ini belum final, karena sejarah akan terus menemukan pemaknaannya seiring proses dialektika yang tiada kunjung berhenti. Memaknai sejarah sejatinya menemukan diri kita sendiri sehingga akan terus terbuka dengan suatu penemuan baru, realitas baru dan keyakinan-keyakinan baru untuk membangun suatu sejarah baru yang lebih bermakna.

Tidak mudah mendapatkan 'rasa' sejarah ketika menelusuri episode sejarah yang hampir satu abad nyaris dipinggirkan. Pelenyapan dokumen-dokumen terkait keterlibatan laskar ulama-santri yang tergabung dalam laskar hizbullah, sabilillah maupun mujahiddin makin menseyapkan arti penting resolusi jihad saat mempertahankan kemerdekaan Indonesia sehingga epos laskar ulama santri hanya terdengar begitu lirih di pesantren-pesantren ataupun di pedesaan yang makin lama makin senyap.

Buku ini ingin menunjukkan bahwa sejarah seharusnya mengkaji dengan jernih adanya kepentingan politik yang terdapat dalam relasi kuasa (power relation) atau yang dikenal dengan politik pengetahuan (politik of knowledge) dengan kata lain perlunya kesadaran akan kesaling berkecilaannya antara penulisan sejarah dengan kekuasaan.

Buku ini mencoba memaparkan suatu plot cerita kiprah ulama santri yang secara tidak menyadari mengungkap rangkaian fakta-fakta yang telah membangun suatu episteme yang indah. Kerangka teoritis yang menjadi pendekatan dalam kajian ini mencoba merekonstruksi sejarah dan meninggalkan meta narasi yang selama ini dijadikan sejarah resmi negara. Ulama, pesantren, santri dan jihad merupakan konsep-konsep yang saling berkelindan menjadi variable utama dalam kajian buku ini.

Dalam bagian pertama pemaparan tentang konsep-konsep memandu pembaca memahami posisi kajian

ini. Konsep-konsep tersebut tidak hanya merupakan definisi ilmiah yang menunjukkan suatu identitas maupun tradisi tertentu. Namun, bagi bangsa Indonesia konsep-konsep tersebut menyimpan suatu simbolisasi dan mistifikasi yang sepanjang sejarah bangsa menjadi salah satu kekuatan perjuangan tersendiri dan membangun keyakinan-keyakinan baru.

Pada bagian kedua dipaparkan sekilas secara kronologis masa pra-revolusi kemerdekaan sejak kedatangan bangsa-bangsa kolonial. Latar situasi pada masa ini, pusat-pusat kekuasaan di kerajaan Mataram dan Banten mulai tergerus oleh perebutan kekuasaan dan campur tangan kolonial. Perpecahan demi perpecahan terus terjadi sehingga memberikan angin segar bagi kolonial Belanda makin memperkukuh kekuasaannya.

Pada bagian ketiga dipaparkan lebih jauh pergerakan ulama-santri melawan kolonial yang bermuara pada terbentuknya Laskar Hizbullah. Pada era politik etis kolonial belanda, kalangan pesantren begitu terpinggirkan, sehingga tidak mendapatkan perhatian dari kebijakan pendidikan, bahkan terkesan dirugikan.

Bagian keempat, dikupas lebih detail bagaimana jihad perang para ulama-santri dilaksanakan setelah tercetusnya resolusi jihad. Didahului dengan proses pembentukan dasar negara dan bentuk negara untuk mempersiapkan kemerdekaan, buku ini mencoba mengungkap pertempuran yang melibatkan para kyai dan santri yang tergabung dalam laskar hizbullah dan fisabilillah.

Pada bagian kelima melanjutkan terjadinya berbagai pertempuran bahkan eskalasinya lebih keras karena diiringi dengan berbagai strategi diplomasi. Diplomasi yang dilakukan oleh para pemimpin bangsa telah dimanfaatkan pihak kolonial menyusun kekuatan. Pada era ini loyalitas ulama-santri diuji, terutama adanya proses politik dalam reorganisasi dan rasionalisasi tentara negara.

Selanjutnya pada bagian keenam dikupas mengenai ulama, pesantren dan bambu runcing. Banyak kisah heroik dan luar biasa yang sampai saat ini tetap diceritakan dikalangan santri. Kisah-kisah yang mungkin tidak rasional tapi telah menjadi realitas sejarah. Kisah tersebut telah menjadi mistifikasi perjuangan yang membangkitkan para pejuang untuk tidak pantang mundur. Ulama dan pesantren telah menjadi simbol perlawanan terhadap kolonial.

Untuk mengetahui jalan cerita selanjutnya silahkan membaca buku Laskar Ulama-Santri dan Resolusi Jihad, tulisan Zainul Milal Bizawie yang diterbitkan oleh Pustaka Compass cetakan kedua tahun 2014 dengan tebal buku 420 halaman.



Menteri Agama RI Lukman Hakim Saifuddin didampingi Kepala Kantor Wilayah Kemenag Prov Kalsel H. Noor Fahmi bersama jajaran pengelola Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin dalam rangkaian kegiatan Festival Anak Soleh Indonesia (FASI) Nasional ke X di Kota Banjarmasin