

**PENILAIAN KINERJA
GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PADA
PENDIDIKAN NONFORMAL
(LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN)**



Oleh :
Kardianto Indra Purnomo, S.Mn., M.Pd.
Pengelola LKP SWK Komputer
Cilacap

Diikutkan dalam Simposium
Guru dan Tenaga Kependidikan Tahun 2016

PENGANTAR

Lembaga kursus dan pelatihan merupakan salah satu jenis pendidikan yang ada di Indonesia sesuai dengan Undang-undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003. Lembaga kursus termasuk ke dalam pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.

Dalam Bagian kelima tentang pendidikan Nonformal Pasal 26, UU No. 20 tahun 2003, menyatakan :

- a. Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.
- b. Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.
- c. Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik
- d. Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, Lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan mejelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis.
- e. Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan kecakapa hidup, dan sikap untuk mandiri, dan/tatau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- f. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian

penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah atau pemerintah daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.

- g. Ketentuan mengenai penyelenggaraan pendidikan non formal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Jelas diterangkan pada alinea diatas, bahwa pendidikan nonformal berfungsi membantu masyarakat dalam memperoleh ketrampilan yang masih kurang atau belum diajarkan di lembaga pendidikan format. Sehingga diharapkan para lulusan dapat terserap di dunia kerja.

Peningkatan kompetensi Guru dan Ketenaga Kependidikan yang selanjutnya disingkat dengan GTK pada lembaga kursus perlu ditingkatkan, agar dengan kompetennya para GTK pada suatu lembaga pendidikan, keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan dapat tercapai.

BAB I

MASALAH

Dalam lembaga pendidikan nonformal bidang kursus dan pelatihan, yang disebut dengan GTK terdiri dari 2 unsur, yaitu Guru (instruktur) dan Tenaga Kependidikan (bidang manajemen). 2 unsur yang tidak dapat dipisahkan, karena saling menopang dan bekerjasama.

Agar lebih mudah mengartikan, selanjutnya dalam penulisannya, istilah guru penulis ganti dengan instruktur sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 90 tahun 2014.

Pada penghujung tahun 2015 yang baru lalu, Indonesia bersepakat dengan 9 negara ASEAN lain, yaitu pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Salah satu kesepakatannya adalah pemberlakuan sertifikat kompetensi bagi tenaga kerja yang akan bekerja di 10 negara Asean tersebut.

Hal penting yang perlu dipikirkan adalah, perbedaan kualifikasi pendidik/instruktur kursus di Indonesia dengan negara asean lain pasti berbeda. Karena penerapan standar yang berbeda, tentu akan menghasilkan output yang berbeda. Seandainya mau disamakan dengan 9 negara Asean lain, apakah masyarakat pencari kerja di Indonesia sudah siap melakukannya ?

Namun, sebenarnya bukan bermaksud menyudutkan MEA, hanya *moment*-nya tepat untuk dibahas mendampingi pembahasan Kinerja GTK. Perusahaan-perusahaan di dunia ini, menginginkan mempunyai karyawan yang kompeten / mampu mengerjakan tugas per tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Sehingga harapan perusahaan yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mempunyai karyawan yang sesuai dengan kompetensinya.

Di Indonesia sudah dibentuk Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang menaungi Lembaga Sertifikasi Profesi yang berfungsi mengadakan kegiatan uji kompetensi profesionalisme para pencari kerja. Juga telah

dibentuk Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK) yang fungsinya sama dengan LSP. Keduanya, baik LSP maupun LSK, belum semua dapat diakui oleh perusahaan.

Sebenarnya sudah saatnya Indonesia memikirkan permasalahan sertifikasi kompetensi para pencari kerja tersebut. Namun, dalam hal ini, semua elemen masyarakat perlu bersabar dalam menunggu kepastian pengakuan tenaga kerja yang kompeten dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Terlalu luas, kalau penulis membicarakan lebih jauh tentang LSK dan LSP, sehingga hanya sebatas itu, penulis membahas.

Beberapa permasalahan yang muncul dalam pendidikan nonformal, adalah :

- a. Kualifikasi pendidik/instruktur kursus yang masih banyak yang berpendidikan formal sampai SD atau SMP.
- b. Kompetensi profesional pendidik/instruktur kursus banyak yang belum kompeten.
- c. Kompetensi mengajar/mendidik warga belajar kursus, yang juga belum dimiliki.
- d. Bahan ajar yang dibuat sekenanya.
- e. Pembuatan Standar kompetensi lulusan yang seringkali tidak kompak dengan silabus dan kurikulum.
- f. Persiapan pembelajaran yang sekenanya.
- g. Kompetensi pimpinan dan bagian administrasi lembaga kursus yang masih dibawah standard.
- h. Ruang pembelajaran yang terbatas
- i. Sarana prasarana yang juga terbatas.

Melihat banyaknya permasalahan di lembaga kursus, penulis mempunyai anggapan bahwa penilaian tersebut dalam ranah kinerja, baik kinerja kepala lembaga, instruktur dan bagian administrasi.

BAB II

PEMBAHASAN DAN SOLUSI

A. Istilah

Beberapa istilah yang berhubungan dengan kinerja GTK di lembaga kursus dan pelatihan yang tercantum dalam Permendikbud No. 90 tahun 2014, adalah :

a. Kompetensi

Adalah kemampuan individu untuk mengerjakan suatu tugas/pekerjaan yang dilandasi oleh ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap, sesuai dengan kriteria yang dipersyaratkan.

b. Pendidik kursus

Adalah seorang pendidik profesional yang bertugas melaksanakan kegiatan pembelajaran pada lembaga kursus dan pelatihan (LKP) yang dilandasi ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap, yang meliputi kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan professional.

c. Kompetensi pendidik kursus dan pelatihan

Adalah kemampuan pendidik kursus pelatihan untuk mengerjakan tugas/pekerjaan sebagai seorang pendidik profesional yang dilandasi oleh ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap, yang meliputi kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan professional.

d. Uji kompetensi pendidik

Proses penilaian penguasaan kompetensi pedagogi, sosial dan kepribadian, dan professional dari pendidik kursus dan pelatihan yang dilakukan melalui penilaian portofolio, ujian tertulis dan ujian praktik.

Menurut H.A.R. Tilaar (86, 2009) mengemukakan beberapa istilah yang berkaitan dengan kinerja, antara lain :

a. Profesi

Merupakan pekerjaan, dapat juga berwujud sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat.

b. Professionalisme

Seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya.

c. Professionalisasi

Berarti menjadikan atau mengembangkan suatu bidang pekerjaan atau jabatan secara professional.

B. Pembahasan

Kemampuan suatu lembaga untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di lembaga untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu lembaga sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen yang ada.

Kinerja pegawai sebagaimana varabel-variabel sosial atau berperilaku lainnya, pada umumnya merupakan variabel yang relatif kompleks dan multidimensi; tidak hanya ditentukan oleh satu atau dua faktor saja tetapi ditentukan oleh banyak faktor yang kadang-kadang sangat rumit. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak lembaga pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu,

agar lembaga dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama.

Kegunaan dari penilaian kinerja terhadap sumber daya manusia, bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Sedangkan bagi organisasi, penilaian kinerja pegawai sangat penting peranannya, seperti, identifikasi kebutuhan program diklat, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Menurut Prof. Sondang P. Siagian (2003:223), menyatakan bahwa, yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kinerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kinerja, terdapat beberapa faktor yaitu :

1. Yang dinilai adalah manusia
2. Realistik, berkaitan dengan tugas langsung seseorang diterapkan secara obyektif
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang bersangkutan.
4. Hasil penialain kinerja disimpan rapi

5. Hasil penilaian kinerja menjadi bahan yang selalu dipertimbangkan dalam setiap pengambilan keputusan tentang Sumber daya manusia.

Penilaian kinerja GTK dapat dinyatakan secara kategorikal, bahwa penilaian kinerja yang baik sangat bergantung pada persiapan yang matang, yaitu memenuhi empat persyaratan :

1. Keterkaitan langsung dengan pekerjaan

Penilaian ditujukan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan sesuatu pekerjaan tertentu

2. Praktis,

Cara penilaian yang dipahami dan diterima oleh pihak penilai dan yang dinilai.

3. Kejelasan Standar

Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan perlu disesuaikan dengan standar yang dibuat oleh perusahaan bersama-sama dengan karyawan (mempunyai SOP)

4. Kriteria yang obyektif

Agar benar-benar bermanfaat, kriteria penilaian kinerja pegawai yang memenuhi syarat sebagai berikut : mudah digunakan, handal, dan memberikan informasi tentang perilaku yang kritikal yang menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.

C. Indikator kinerja GTK

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

D. Unsur-Unsur Yang Perlu Diadakan Penilaian Dalam Proses Penilaian Kinerja GTK

a. Kesetiaan

kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan.

2. Hasil kerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja

seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang ada dalam perusahaan.

5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas

pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan di seluruh hirarki.

9. Ketelitian

Yang dimaksud dengan ketelitian adalah berhubungan dengan menyelesaikan tugas, apakah sesuai dengan hasil yang diinginkan

10. Kecermatan

Penggunaan metode kerja yang cepat, lancar dan benar.

11. Kerapihan

Hasil kerja yang diinginkan adalah tertata, baik hasilnya maupun alat yang digunakan untuk mengerjakan tugas tersebut ditambah dengan lingkungan kerja yang selalu bersih dan rapi.

E. Penilaian Kinerja Guru/Instruktur

Karena sifatnya yang spesifik dan berorientasi kepada output, sebaiknya penilaian kinerja Guru/instruktur ditetapkan berbeda dengan Tenaga Kependidikan. Sesuai dengan Permendikbud No. 90 tahun 2014, Guru/Instruktur yang dapat diakui sebagai tenaga pendidik dan diikutkan penilaian kinerja, adalah yang sudah memenuhi syarat :

1. Telah mengikuti uji kompetensi Pendidik Kursus dan Pelatihan oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi Pendidik Kursus dan Pelatihan
2. Telah bekerja pada satu lembaga tersebut selama 3 tahun lebih.

3. Sedangkan yang lain sesuai dengan penilaian kinerja Tenaga Kependidikan.
4. Ditambah dengan :
 - a. Checklist isian kompetensi pedagogik (40 isian)
 - b. Checklist isian kompetensi kepribadian (14 isian)
 - c. Checklist isian kompetensi sosial (33 isian)
 - d. Checklist Isian Kompetensi Professional (15 isian)

F. Metoda Penilaian kinerja GTK

Dalam penilaian kinerja GTK, dapat digunakan beberapa metode, antara lain :

1. Metode skala peringkat

Contoh :

90 – 100	amat baik
80 – 89	baik
70 – 79	cukup
60 – 59	kurang
0 – 59	sangat kurang

2. Metode Check list

Dengan mempersiapkan formulir-formulir isian tentang faktor-faktor yang dinilai dengan sorotan perhatian terutama ditujukan pada aspek penyelesaian tugas/pekerjaan (dalam bentuk kolom)

BAB III

Kesimpulan dan Harapan Penulis

A. Kesimpulan

1. Kinerja GTK dalam pendidikan nonformal tidak dapat disamakan dengan penilaian kinerja pada pendidikan formal.
2. Ada 11 unsur penilaian kinerja untuk tenaga kependidikan dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh guru/instruktur yang akan dinilai kinerjanya.
3. Khusus untuk instruktur diperlukan checklist sebanyak 104 isian untuk kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional.
4. Penilaian kinerja berlaku untuk semua personel yang berada dalam 1 lembaga tersebut, baik dari Pimpinan, Instruktur maupun tenaga-tenaga administrasi.
5. Penilaian kinerja ditujukan untuk GTK dengan harapan dapat meningkatkan mutu lulusan yang diserap dalam dunia kerja.

B. Saran

Hasil dari penilaian kinerja GTK pada pendidikan nonformal dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga, karena semua personel yang terlibat dalam tugasnya, sesuai dengan kompetensi masing-masing. Namun karena perlunya diadakan kinerja GTK pada pendidikan nonformal, penulis mengemukakan beberapa saran :

1. Ikutkan semua GTK pada acara-acara forum ilmiah.
2. Himbau supaya GTK mengikuti semua aturan atau regulasi yang ada.
3. Himbau supaya GTK mengikuti atau menjadi Organisasi profesi yang telah ada (HIPKI dan HISPPPI).

DAFTAR PUSTAKA

Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Permendikbud No. 90 Tahun 2014 tentang Standar kualifikasi dan kompetensi instruktur kursus dan pelatihan

Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1. Cet. 10-
Jakarta, Bumi Aksara, 2003.

Tilaar, H.A.R., *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta, Rineka Cipta ,
2009

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Kardianto Indra Purnomo, S.Mn., M.Pd.
Tempat & Tanggal Lahir : Cilacap, 18 Juli 1967
Alamat Kantor : LKP SWK Komputer
Jl. Tengger No. 22, RT. 04 RW. I, Kel. Sidanegara
Kecamatan Cilacap Tengah, Kabupaten Cilacap
Alamat email : kardiantoi@yahoo.com
HP : 085880488150
Judul Karya Ilmiah : PENILAIAN KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA PENDIDIKAN NONFORMAL (LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN)

1. Dengan ini saya menyatakan bahwa tulisan/naskah karya tulis yang berjudul "**PENILAIAN KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA PENDIDIKAN NONFORMAL (LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN)**", adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan karya orang lain dan belum pernah diikutkan dalam segala bentuk perlombaan serta belum pernah dimuat di manapun.
2. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam karya tulis ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila di kemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Cilacap, 18 Nopember 2016

Yang menyatakan,



KARDIANTO INDRA PURNOMO, S.Mn.,M.Pd.

DETASEMEN KESEHATAN WILAYAH 04.04.01
RUMKITBAN 04.08.01

Nomor : UM / 1318 / x / 2016

SURAT KETERANGAN DOKTER
(Hasil Pemeriksaan Badan)

Yang beertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan mengingat sumpah pada waktu menerima jabatan bahwa :

Nama : TM. KARDIAMTO INDRAP P Umur 49 Tahun

Pangkat : NRP / NIP

Kesatuan : JL. TENGGER NO. 22. 4/1 SDATEGARA CIL TENGAH

Telah diperiksa badannya pada tanggal : 16 NOVEMBER 2016.

dan terdapat BAIK / ~~TIDAK BAIK~~ untuk : MENEKUTI SIMPOSIUM KARYA ILMIAH

Cilacap, .. 16 - 11 - 2016.

a.n Kepala

Dokter yang memeriksa



Tensi : 120/80 mnHg

Nadi : 76 x / mnt

Tinggi badan : 173 cm


Berat badan : 80 kg

Gol. darah : A B AB O



PROVINSI JAWA TENGAH
KABUPATEN CILACAP

NIK : 3301221807670002

Nama : KARDIANTO INDRA PURNOMO
Tempat/Tgl Lahir : CILACAP, 18-07-1967
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI Gol Darah : O
Alamat : JL. TENGGER NO.22
RT/RW : 004 / 001
Kel/Desa : SIDANEGARA
Kecamatan : CILACAP TENGAH
Agama : ISLAM
Status Perkawinan: KAWIN
Pekerjaan : WIRASWASTA
Kewarganegaraan: WNI
Berlaku Hingga : 18-07-2017



CILACAP
11-11-2012



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

NPWP : 07.035.102.8-522.000

KARDIANTO INDRA PURNOMO

PERUM.SIDANEGARA INDAH B.19/725 RT.07 RW.18
SIDANEGARA-CILACAP TENGAH
CILACAP-JAWA TENGAH

TERDAFTAR
15-12-1999