

MEDIA

# APARATUR

INFORMATIF DAN TERKINI

VOL. 23/MAP 12/2020



**TRANSFORMASI  
PELAYANAN PUBLIK  
DI ERA ADAPTASI KEBIASAAN BARU**

**AGILE BUREAUCRACY  
TAGAK KETIDAKPASTIAN  
DENGAN BIROKRASI CERGAS**

**KERJA CERDAS  
DAN TANGKAS  
DEMI KABUPATEN CILACAP  
BEBAS COVID-19**

**PERISAI ANGGARAN  
PENCEGAHAN DAN  
PENANGGULANGAN COVID-19**

# ADAPTIVE BUREAUCRACY

Prof. Dr. Diah Natalisa, M.B.A.  
Deputi Bidang Pelayanan Publik Kementerian PANRB



**PROFIL**  
SEMANGAT CARAKA  
BAPAK DARWAN  
PANTANG TUGAS TAK TUNTAS

**LAYANAN KEPEGAWAIAN**  
SIAP PAKDE  
MAKE IT FAST, MAKE IT RIGHT,  
MAKE IT SIMPLE

**KESEHATAN**  
SUPER SPREADER EVENTS  
Masalah dari Tidak Disiplinnya  
Penerapan Protokol Kesehatan

**INFOTEK**  
ZOOM + OBS  
+ YOUTUBE

# PENGANTAR REDAKSI

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillah Allah *Subhanahu wa Ta'ala* masih memberikan nikmat sehat dan nikmat sempat kepada Tim Redaksi Media Aparatur dan kontributor artikel, sehingga dapat menerbitkan kembali Media Aparatur edisi ke-dua puluh tiga dengan tema *Adaptive Bureaucracy* yang merupakan edisi terakhir di tahun 2020.

Birokrasi di Indonesia telah ditandai dengan semakin mendekatnya praktik tata kelola pemerintahan yang mengarah pada praktik paradigma *New Public Management*, yang ditunjukkan dengan upaya menciptakan efektifitas, efisiensi, dan pemerintahan yang berorientasi pada hasil. Berbagai upaya terobosan terus dilakukan dalam upaya meningkatkan adaptasi kontekstual masing-masing instansi pemerintah, yang terus berlomba-lomba menciptakan *value* baru di lingkungan instansinya masing-masing.

Pembaca yang budiman, ada hikmah dibalik pandemi COVID-19 yang melanda dunia dan Indonesia, utamanya dalam mendorong percepatan reformasi birokrasi di Indonesia. Pemanfaatan teknologi informasi dan *internet of thing* menjadi "keterpaksaan" baru dalam perubahan secara masif budaya kerja dan cara berpikir ASN.

Kondisi Pandemi COVID-19 telah mengubah paradigma bekerja ASN menjadi lebih efektif dan efisien, lebih berorientasi pada hasil daripada prosedural. Percepatan penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) telah menjadi kebutuhan pada semua level birokrasi. Kondisi sekarang telah memberikan pemahaman kepada kita tentang seberapa penting suatu kegiatan. Ternyata banyak kegiatan yang sebenarnya dapat dilakukan dengan *remote system*, rapat melalui *video conference* dan penggunaan *cloud computing* atau penggunaan aplikasi kantor secara bersamaan yang dapat diakses pegawai dari mana saja.

Tak terbayangkan berapa dana yang dapat dihemat dari *The New Normal*. Penyederhanaan rapat-rapat koordinasi baik di dalam kota maupun luar kota, efisiensi waktu dan anggaran terjadi secara besar-besaran sehingga dapat dilakukan *refocussing* anggaran untuk hal yang benar-benar mendesak dan penting.

Pandemi COVID-19 saat ini seyogyanya dapat dijadikan momentum bagi ASN untuk mempersiapkan *The New Normal* dalam mendukung akselerasi reformasi birokrasi yang tidak hanya sekedar birokrasi profesional yang mampu melayani rakyat, tetapi menjadi faktor determinan dalam meletakkan fondasi yang diperlukan bangsa untuk memenangkan persaingan global.

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

## TIM REDAKSI

### Penanggungjawab

WARSONO, S.H., M.Hum.

### Redaktur

Drs. ACH. NURLAELI, M.Si.

### Editor

FATHAN ADY C, S.STP., M.M.  
RAHMAT HUSODO, S.Sos.  
M. EFFENDY, S.Sos.

### Redaktur Pelaksana

IRPAN SETIAWAN, S.Kom.  
RINA MEDIASWATI, S.E., M.PA.  
KRISTI MARYUNANI, AKS.  
FITRI SISWI PRABAWATI, S.Psi.

### Layout

NOVIYANTO HADI S., S.Kom.  
EVA NOVIATIN, S.Kom.

### Fotografer

DAFIT SETIADI, S.Pd.  
ARDHI AJI P, S.Kom.

### Distribusi

ARI KURNIAWAN, S.Kom.  
ROCHIM  
DARWAN

### Staf Khusus

HESTI ASTRIA D, S.Psi., M.E.  
RATIH ANGGARA P, S.Sos.  
WIDHIE ASTOYO, S.Sos.

Redaksi menerima kiriman naskah yang sesuai dengan misi Buletin Media Aparatur. Kirim ke alamat email redaksi [bkdclp@gmail.com](mailto:bkdclp@gmail.com) disertai identitas penulis. Redaksi berhak sepenuhnya untuk menyunting naskah yang masuk tanpa mengubah substansi asli. Bagi yang karyanya dimuat akan mendapat honorarium.





# DAFTAR ISI



38 Super Spreader Events  
40 Zoom + OBS + Youtube

8 Agile Bureaucracy

10 Pemulihan Kondisi Perekonomian Daerah Akibat COVID-19

16 Binwil Dalam Rangka Upaya Pencegahan dan Penanganan COVID-19

20 Penajaman Fungsi ASN di Era Adaptasi Kebiasaan Baru

22 sisi **Positif** COVID-19

30 Peranan Penyuluh Kesehatan Masyarakat di Masa Pandemi COVID-19

32 Konsultasi Kepegawaian

33 #JanganLupaBahagia

42 Bekerja dengan Cinta

43 Resensi Buku



# TRANSFORMASI BIROKRASI ADAPTIF

**Pandemi COVID-19 telah membuat banyak perubahan. Tidak hanya dari segi ekonomi maupun sosial namun juga merambah kepada tatanan pemerintahan yang saat ini harus menyesuaikan dengan adaptasi kebiasaan baru (*new normal*). Hal ini diikuti dengan adanya berbagai instrumen hukum baru dengan menerbitkan berbagai produk peraturan perundang-undangan sebagai konsekuensi dari sebuah negara hukum.**

Ditengah krisis Pandemi COVID-19 banyak menciptakan tantangan baru di berbagai bidang tak terkecuali ranah birokrasi. Salah satu kondisi normal baru saat ini terjadinya transformasi birokrasi secara fundamental dari birokrasi yang sebelumnya menggunakan cara-cara manual terus berkembang hingga saat ini menyesuaikan dengan sendirinya menuju transformasi teknologi informasi yang tetap berorientasi pada hasil.

Pemanfaatan teknologi informasi membawa perubahan positif secara masif pada budaya dan cara pikir tersendiri bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), apalagi mengingat hampir sebagian besar sektor pelayanan merubah pola pelayanan yang saat ini dilakukan secara manual tatap muka bertransformasi melalui teknologi digital.

Merespon adaptasi kebiasaan baru, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam hal ini telah mengeluarkan Surat Edaran Menpan RB Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru. Salah satu kebijakan tersebut mengatur tentang pelaksanaan penyesuaian sistem kerja *Work From Home* (WFH) dan/ atau *Work From Office* (WFO) bagi ASN untuk memastikan pelayanan publik kepada masyarakat tetap berjalan di tengah pandemi.

Seiring dengan kebijakan tersebut, Pemerintah Kabupaten Cilacap merespon dengan menerapkan pelaksanaan tugas kedinasan ASN dengan system kerja 50% WFH dan 50% WFO sesuai Surat Bupati Cilacap Nomor : 800/06252/38 tanggal 19 Oktober 2020 tentang Pencegahan Penularan COVID-19 di Kabupaten Cilacap.

Digitalisasi birokrasi merupakan kultur baru yang dapat memangkas birokrasi berbelit yang memakan banyak waktu, tenaga, dan biaya. Dengan demikian, menimbulkan tantangan bagi para ASN untuk memberikan pelayanan yang semakin cepat, praktis, mudah, dan sederhana serta responsif. Namun demikian, risiko besar tetap mengintai dari aspek kinerja ASN yang justru sebaliknya yaitu dikarenakan ketidaksiapan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menyambut era digitalisasi tersebut.



# TRANSFORMASI PELAYANAN PUBLIK DI ERA ADAPTASI KEBIASAAN BARU



Prof. Dr. Diah Natalisa, M.B.A

**P**andemi COVID-19 yang sampai saat ini belum berakhir masih memaksa kita untuk bertahan di era yang serba tidak pasti ini. Tidak hanya dalam hal kesehatan, tatanan sosial budaya, sektor ekonomi dan penyelenggaraan Pemerintahan turut terimbas. *New Normal* menjadi sebuah opsi bertahan atas segala bentuk ketidakpastian di era pandemi ini. Pemerintah sebagai pelayan publik dituntut bertransformasi dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, seperti apakah transformasi publik yang telah dilakukan oleh Pemerintah?

Tim Media Aparatur (MAP) kali ini berkesempatan melakukan wawancara kepada Deputy Bidang Pelayanan Publik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Prof. Dr. Diah Natalisa, M.B.A (DN) terkait transformasi Pelayanan Publik di Adaptasi Kebiasaan Baru, berikut hasil wawancara selengkapnya:

## Langkah Pemerintah Dalam Menghadapi Disrupsi di Era Adaptasi Kebiasaan Baru

**MAP** : Di era Adaptasi Kebiasaan Baru ini, bagaimana sikap dan langkah Pemerintah Indonesia dalam merumuskan kebijakan publik untuk menyesuaikan dengan kondisi saat ini?

**DN** : Sejak awal masa pandemi COVID-19, pemulihan kesehatan atau stabilitas ekonomi nasional masih menjadi prioritas Pemerintah. Pemerintah berupaya mengagendakan kebijakan Adaptasi Kebiasaan Baru agar dampak ekonomi akibat pandemi tidak sampai menimbulkan krisis yang berkepanjangan. Kebijakan ini berhubungan dengan perencanaan pembangunan dimana Pemerintah sudah menetapkan program, target, dan *major projects* di Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. Pemerintah telah melakukan penelaahan kembali terhadap rencana jangka menengah mengingat pada tahun 2020 dilakukan pengalihan fokus untuk penanganan COVID-19.

**MAP** : Dapat dijelaskan bu, terkait dengan Birokrasi Pemerintahan langkah strategi apa saja yang sedang atau telah ditempuh untuk menghadapi disrupsi di era Adaptasi Kebiasaan Baru?

**DN** : Kementerian PANRB telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 67 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru, sebagai pedoman/panduan bagi seluruh Kementerian/ Lembaga/ Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Ada 3 poin utama dalam SE tersebut :

- Pertama, terkait Penyesuaian Sistem Kerja, Pemerintah telah mengatur *Flexible Working Arrangement* melalui penerapan *Work From Home* (WFH) dan *Work Form Office* (WFO) sebagai perwujudan budaya kerja yang adaptif dan berintegritas;
- Kedua, yaitu dukungan SDM yang meliputi penilaian kinerja, pemantauan dan pengawasan, serta disiplin pegawai. Setiap pimpinan berkewajiban menyusun sasaran dan target kinerja dan memastikan setiap pegawai memiliki *output* pelaksanaan tugas yang jelas;
- Ketiga, terkait dengan dukungan Infrastruktur. Pelaksanaan sistem kerja WFH dan WFO harus didukung dengan penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), dukungan sarana dan prasarana, serta penyesuaian lingkungan kerja



## Topik Utama

**MAP** : Untuk dapat melaksanakan kebijakan tersebut, apa saja yang harus dipersiapkan oleh Pemerintah baik Pusat maupun Daerah ?

**DN** : Demi menjamin kelancaran penyelenggaraan pelayanan publik selama pandemi, maka di dalam SE juga dijelaskan bahwa setiap instansi perlu:

- Melakukan penyederhanaan proses bisnis dan standar operasional prosedur pelayanan dengan memanfaatkan TIK;
- Menggunakan media informasi untuk penyampaian standar pelayanan baru melalui media publikasi;
- Membuka media komunikasi *online* sebagai wadah konsultasi maupun pengaduan.
- Memastikan kualitas *output* dari produk layanan baik *online* maupun *offline* tetap sesuai standar yang ditetapkan; dan
- Memperhatikan protokol kesehatan yang ditetapkan Menteri Kesehatan.

### Pentingnya Refocussing Anggaran

**MAP** : Pandemi COVID-19 menyebabkan perubahan dalam anggaran keuangan pemerintah. Seberapa penting peran *refocussing* anggaran dalam penyelenggaraan pemerintahan terutama dalam memberikan pelayanan publik yang optimal dalam Adaptasi Kebiasaan Baru ini?

**DN** : Ekonomi dan kesehatan merupakan dua aspek yang tidak bisa dipisahkan. Sesuai dengan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 4 Tahun 2020 tentang Tentang *Refocussing* Kegiatan, Realokasi Anggaran serta Pengadaan Barang dan Jasa dalam rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019, maka dalam rangka mempercepat pengentasan dampak *Corona*, baik dari sisi kesehatan dan ekonomi, Pemerintah melakukan realokasi dan *refocussing* anggaran yang diprioritaskan pada program pemulihan yang simultan dan fokus. *Refocussing* anggaran mengajak Pemerintah baik di Pusat maupun Daerah untuk bergotong royong menghadapi tantangan ekonomi di tengah pandemi saat ini, serta memaksa Pemerintah untuk berpikir kreatif dan melakukan efisiensi anggaran dari berbagai sumber dengan berfokus pada berbagai upaya efektif untuk pemulihan kondisi ekonomi dan kesehatan nasional di masa pandemi.



### Pemanfaatan Teknologi Informasi

**MAP** : Protokol kesehatan mengharuskan kita untuk menjaga jarak, dan menjauhi kerumunan. Beberapa Daerah bahkan menerapkan PSBB, yang kemudian mendorong kita (pemerintah) untuk memanfaatkan teknologi dalam penyelenggaraan pemerintahan, bagaimana tanggapan ibu terkait hal ini?

**DN** : Pandemi memaksa Pemerintah untuk merubah *mindset* bahwa digitalisasi layanan merupakan solusi dalam mempercepat proses pelayanan, sehingga penyederhanaan proses bisnis dan SOP wajib untuk dilakukan. Terlepas dari berbagai kemudahan dalam pemberian layanan secara *online*, Pemerintah perlu waspada terhadap keamanan *cyber*. Hal ini agar jangan sampai penyelenggaraan layanan *online* disalahgunakan oleh pihak yang tidak bertanggungjawab.

Penerapan *e-government* yang semakin masif sebagai dampak WFH juga perlu terus ditingkatkan pemanfaatannya pada masa *New Normal*. Hal ini sebagai perwujudan implementasi dari digitalisasi data dan informasi seperti *e-budgeting*, *e-project planning*, *system delivery*, penatausahaan, *e-controlling*, *e-reporting* hingga *e-monev* serta aplikasi *custom* lainnya.

### Sinergitas Pemerintah Pusat dan Daerah Dalam Optimalisasi Pelayanan Publik

**MAP** : Untuk memastikan bahwa pelayanan publik oleh Pemerintah Daerah juga berjalan optimal. Bagaimana cara mensinergikan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan pelayanan publik dalam era disruptif ?

**DN** : Pemerintah Pusat tidak dapat berperan sendirian dalam mengatasi COVID-19. Kebersamaan dan keselarasan bertindak antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sangat dibutuhkan dalam era disruptif ini untuk menjawab kebutuhan akan transformasi pelayanan publik yang efisien di era *New Normal*. Sinergitas dan kolaborasi antara Pemerintah Pusat dan Daerah dapat terlihat dalam upaya penyelenggaraan pelayanan publik dengan sistem yang terintegrasi, yang pada akhirnya diharapkan dapat terwujud pelayanan yang cepat dan responsif.

**MAP** : Kemudian bagaimana cara Pemerintah Pusat dalam hal ini Kementerian PANRB untuk mengontrol dan mengawasi pelaksanaan pelayanan publik yang optimal, baik di Instansi Pusat maupun Instansi Daerah?

**DN** : Kementerian PANRB selaku pembina pelayanan publik nasional senantiasa melakukan pembinaan, pendampingan, sekaligus pemantauan penerapan kebijakan pelayanan publik oleh instansi pemerintah yang diharapkan dapat mengontrol kualitas pelayanan yang diberikan pemerintah. Kebijakan pelayanan publik tersebut, diantaranya dengan menerapkan Standar Pelayanan Publik, Survei Kepuasan Masyarakat, SP4N-LAPOR! Dan menyelenggarakan Inovasi Pelayanan Publik.

Kebersamaan dan keselarasan bertindak antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sangat dibutuhkan dalam era disruptif ini untuk menjawab kebutuhan akan transformasi pelayanan publik yang efisien di era New Normal

### Tantangan Dalam Proses Transformasi Birokrasi

**MAP** : Kendala dan tantangan apa saja yang mungkin dihadapi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dalam proses transformasi birokrasi dalam Adaptasi Kebiasaan Baru?

**DN** : Ada beberapa hal yang dapat menjadi hambatan diantaranya :

- Hambatan secara psikologis atau *mental block* yang mempengaruhi pengambilan keputusan sehingga menghambat komunikasi. Faktor psikologis ini mempengaruhi asumsi di berbagai persoalan kehidupan misalnya kebiasaan berperilaku, pekerjaan, dan lain-lain;
- Tantangan bagi Pemerintah dalam menerapkan kebijakan terkait penanganan COVID-19 dengan jelas dan tegas harus dijawab melalui pemberian mekanisme *reward* dan *punishment*;
- Tantangan komunikasi Pemerintah dalam menangani krisis. Pemerintah harus memberikan komunikasi yang jelas dan terukur, dimana perlu mengevaluasi apakah masyarakat telah paham tentang bahaya dan penanganan COVID-19. Untuk itu, diperlukan strategi dan cara-cara baru dalam komunikasi publik di tengah pandemi ini. Regulasi yang jelas dan terukur juga menjadi tantangan yang perlu untuk dijawab. Antara Pemerintah Pusat dan Daerah perlu adanya sinergitas dalam mengeksekusi kebijakan sehingga pada masyarakat tidak terjadi silang pendapat;
- Dampak *refocussing* dan realokasi anggaran untuk penanganan COVID-19 juga menjadi tantangan yang tidak dapat dihindari. Meskipun banyak program harus ditunda, namun tetap dibutuhkan berbagai strategi agar beberapa program Pemerintah dapat tetap terlaksana demi kesejahteraan rakyat. Dengan berbagai permasalahan tersebut, kita membutuhkan sinergi dan kolaborasi agar semua dapat teratasi.

### Peran ASN dalam Optimalisasi Pelayanan Publik

**MAP** : Faktor SDM, dalam hal ini adalah ASN memiliki peran yang sangat penting dalam penerapan kebijakan-kebijakan pemerintah khususnya dalam pelayanan publik. Tuntutan apa saja yang harus dipenuhi oleh ASN agar pelayanan publik berjalan optimal dalam Adaptasi Kebiasaan Baru?

**DN** : Pemanfaatan informasi teknologi dan *internet of thing* menjadi "keterpaksaan" baru di era *new normal*. Hal ini menuntut perubahan secara masif budaya

kerja dan cara berpikir ASN. Salah satu tuntutan bagi ASN dalam memberikan pelayanan publik adalah percepatan dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam praktik tata kelola pemerintahan yang lebih berorientasi pada hasil dengan mengedepankan pemanfaatan informasi teknologi dan kecepatannya.

Kondisi Pandemi COVID-19 telah mengubah paradigma bekerja ASN menjadi lebih efektif dan efisien, lebih berorientasi pada hasil daripada prosedural. Percepatan penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) telah menjadi kebutuhan pada semua level birokrasi, sebagai konsekuensi masifnya praktik bekerja dari rumah atau *work from home*. Masa-masa WFH diharapkan dapat menjadi ajang latihan bagi ASN untuk terus mengembangkan ide-ide dan kreativitas untuk menghasilkan karya terbaik. ASN sebagai agen perubahan diharapkan dapat menjawab tantangan perubahan global, sehingga tekad mewujudkan pemerintahan berkelas dunia bisa tercapai.

**MAP** : Kemudian, bagaimana peran pimpinan dalam hal ini?

**DN** : Kepemimpinan dalam suatu organisasi pemerintahan diharapkan dapat bersikap adaptif dan responsif dalam mewujudkan birokrasi di tengah Adaptasi Kebiasaan Baru. Dalam pengelolaan instrumen APBN harus adaptif dan fleksibel untuk merespon tantangan COVID-19 namun tetap harus sesuai dengan tata cara yang benar. Sementara sikap responsif diwujudkan melalui perubahan APBN yang dilakukan untuk membantu masyarakat menangani dampak pandemi COVID-19, dimana penggunaan APBN difokuskan pada bidang kesehatan, jaminan sosial, bantuan UMKM dan dunia usaha. Dalam proses penerapannya, dibutuhkan pemimpin untuk memastikan organisasi yang dipimpinnya berjalan dinamik dari lini atas sampai dengan lini bawah.

Oleh karena itu, nilai dan kualitas pemimpin yang bisa menjadi teladan atau *role model* menjadi sangat penting. Selain itu, seorang pemimpin dalam menetapkan kebijakan di tengah tantangan *new normal* perlu mempertimbangkan prinsip kebijakan yang baik yang berbasis pada pengetahuan dan bukti dukung (*evidence based policy*), dimana proses pengambilan kebijakan dibuat berdasarkan fakta, tujuan yang jelas, dan sesuai dengan konteks yang terjadi. Hal ini dilakukan agar ASN sebagai pelaksana kebijakan dan pelayan masyarakat dapat menjadi penggerak dan memberikan energi positif di tengah perang melawan COVID-19.

Demikianlah, hasil perbincangan kami bersama Deputi Bidang Pelayanan Publik Kementerian PANRB, Prof. Dr. Diah Natalisa, M.B.A. Dari wawancara singkat yang kami lakukan secara virtual ini, penjelasan beliau sangat sarat akan makna, ilmu dan pengetahuan, yang semoga dapat kita petik dan kita terapkan sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat dalam memberikan pelayanan publik secara optimal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. (Hesti)



# AGILE BUREAUCRACY

## Tagak Ketidakpastian dengan Birokrasi Cergas

**Apa yang terpegang hari ini  
Bisa luput besok pagi  
Ketidakpastian merajalela  
Di luar kekuasaan kehidupan menjadi  
teka-teki**

(Petikan dalam sajak *Aku Tulis Pamflet Ini*, WS Rendra 1978)

Birokrasi berada pada satu lingkungan kehidupan yang bergerak sangat dinamis dan sekarang dikenal istilah era VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous). Sejak pandemi yang terjadi tahun 2019 sampai dengan sekarang, dunia seperti mengalami tahapan revolusi baru. Banyak sekali sistem dan metode koordinasi yang berubah sedemikian cepat. Birokrasi seolah “dipaksa” untuk menjalankan *online communication system*. Awalnya birokrasi terasa gagap karena hal ini merupakan kebiasaan baru, namun perlahan hal tersebut menjadi sesuatu yang menyenangkan, efektif dan efisien.

Kali kedua, Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara Lembaga Administrasi Negara (LAN), Dr. Tri Widodo Wahyu Utomo, kembali diwawancarai oleh Tim Media Aparatur. Pertemuan yang dilaksanakan secara daring tersebut mengulas tentang topik *agile bureaucracy*. Berikut petikan wawancaranya.

**Tim Media Aparatur (MAP) :** Menurut Bapak, keluwesan, kecergasan dan ketangkasan apa saja yang harus dipenuhi birokrasi agar mampu berjalan harmoni dengan kondisi yang serba tidak pasti? Selain sistem komunikasi *online*, apa saja inovasi lain yang bisa kita kembangkan dari kondisi tersebut?

**Tri Widodo Wahyu Utomo (TW) :** Saat ini, pandemi membuat segala sesuatu terasa begitu membingungkan. Awalnya terjadi satu titik yang membuat proses kehidupan birokrasi menjadi agak lamban, itu satu hal yang harus kita atasi. Kondisi demikian tidak boleh dibiarkan. Yang pertama yang harus dilakukan dalam lingkup pemerintahan yaitu semua sektor harus segera melakukan *review* terhadap proses bisnisnya. Kemudian dikaji apa sebenarnya kebutuhan untuk bisa mempercepat proses pelayanan selama kondisi seperti ini. Semua harus dievaluasi dengan tujuan bisa dilakukan akselerasi untuk mengoptimalkan pelayanan publik.

Yang kedua adalah sedapat mungkin mengintegrasikan kerja dengan pemanfaatan teknologi digital. Tidak harus kita yang menciptakan teknologi itu, tapi kita bisa menciptakan teknologi yang sudah ada. Seperti *platform* rapat *zoom cloud reference* yang sedang kita gunakan saat ini. Ini adalah media yang sangat baik untuk melakukan *transfer of knowledge*, *transfer of experience*, tanpa harus membuang waktu lama, sehingga tujuannya tercapai, namun dari sisi *resources* yang digunakan sangat minimal. Mode pertemuan seperti sekarang ini menurut saya harus diinstitusionalisasikan, jangan dijadikan sebagai manajemen kebakaran saja (*emergency*). Justru sekarang ini, tren terbesar yang sedang terjadi adalah apa yang kita kenal sebagai *stay at home life style* yang bisa diterjemahkan sebagai *stay at home bureaucracy*, *stay at home education*, *stay at home health services*, *stay at home diplomacy*, *stay at home politics*, *stay at home economy*.



Bukan hanya pada sektor birokrasi saja kita selenggarakan tugas dengan cara virtual, proses sidang umum PBB sekalipun serta diplomasi antar negara sudah dilakukan dengan media daring. Begitu juga negosiasi terkait sektor bisnis, perjanjian dan sebagainya sudah bisa dilakukan secara daring sehingga *stay at home life style* sekarang menjadi dominan. Kita tidak akan kembali kepada model model lama. Meskipun satu saat pandemi Covid 19 sudah tidak ada di muka bumi, kemampuan kita untuk melakukan komunikasi secara virtual menggunakan teknologi yang dapat mengakselerasi tugas-tugas instansi akan terus kita lakukan.

Penggunaan IT, saya kira, harus ditradisikan, termasuk dalam layanan dasar seperti pendidikan. Gagasan *distance learning*/ pembelajaran secara jarak jauh yang akan ditetapkan secara permanen, ternyata banyak ditolak oleh sebagian pihak. Salah satu alasannya adalah banyak peserta didik yang tidak punya perangkat komunikasi/gadget, tidak punya dana untuk membeli pulsa serta banyak jaringan yang tidak menjangkau pedesaan. Ketika kita menghadapi kendala itu, muncul pertanyaan, apakah berarti pelayanan pendidikan akan bisa diberikan ketika pandemi sudah hilang dari muka bumi. Tapi kapan pandemi itu akan hilang? Kita tidak boleh kalah dengan virus itu, kita tidak boleh dihentikan dengan virus itu. Kita harus mengalahkan virus itu, dalam arti bahwa fungsi pelayanan serta pembangunan harus terus berjalan. Nah oleh karena itu, bagaimana menyiasatinya? Selain protokol kesehatan yang tegas dan ketat, yang secara disiplin harus kita lakukan, kita juga harus memanfaatkan teknologi informasi.

Sebenarnya hal tersebut begitu mudah untuk diatasi. Saat ini pemerintah sudah memberikan biaya pulsa kepada peserta didik. Andaikan metode itu belum ada, kita masih bisa menggunakan cara tanpa harus mengandalkan bantuan Pemerintah. Pemerintah memiliki keterbatasan, terutama masalah anggaran. Oleh karena itu, masyarakat harus kita didik untuk mandiri di tengah keterbatasan. Seperti inovasi di salah satu Rukun Tetangga di Kabupaten Subang Jawa Barat. Warganya mengiur seribu rupiah per hari per kepala keluarga untuk berlangganan layanan internet pada salah satu provider. Anak sekolah bisa datang ke balai pertemuan dimana tersedia jaringan *wifi* untuk dinikmati para warga. Itu salah satu inovasi yang baik sekali untuk diadopsi.

Ketika jaringan dan data sudah ada, masih ada *problem*, komputer dan *handphone* belum memadai. Inovasi yang selanjutnya bisa dilakukan adalah menyediakan *platform* untuk menyumbang komputer dan *handphone* bekas pakai. Inovasinya bisa dinamakan “gerakan menyumbang *gadget* nasional”. Lebih bagus lagi, *gadget* tersebut sudah dilengkapi nomor selular dan terisi pulsa serta paket data, yang akan dikirim setiap bulan oleh donatur kepada anak asuhnya. Model inovasi ini yang kita harapkan menjadi kebijakan nasional. Kalau dari tingkat nasional tidak diinisiasi ya paling tidak kita bisa memulai dari bawah.

Strategi yang ketiga, yaitu mengidentifikasi *resources*. Seperti yang diulas Rhenald Kasali dalam bukunya yang terbaru, berjudul MO yaitu *Mobilisasi dan Orkestrasi*, kita





## Topik Utama

lingkungan yang *enabling*? Salah satu caranya yakni menciptakan kebijakan *reward and punishment*. Orang yang berkinerja baik, tidak pernah mengeluh, hasil kerja dan kualitas baik maka diberikan penghargaan. Dan diumumkan dalam sebuah *event* besar, misal peringatan hari besar nasional dan sebagainya. Hal tersebut menumbuhkan kebanggaan pada dirinya.

Kedua, kompetisi antar ASN, baik internal OPD maupun antar OPD. Berikan penghargaan dengan melibatkan aktor dan tokoh di tingkat nasional. Langkah selanjutnya yaitu mengembangkan model pemenuhan hak PNS untuk meningkatkan kompetensi selama 20 jam per tahun. Segera implementasikan sampai kepada PNS di tingkat Kelurahan sekalipun. Jika tidak ada biaya dan anggaran, bisa dilakukan program yang sifatnya non klasikal atau pelatihan *e-learning*.

Strategi lain yang lain mungkin bisa dilakukan adalah pembelajaran yang sifatnya *sharing knowledge* secara mandiri. Yang bisa dilakukan oleh tenaga ahli melalui grup Whatsapp untuk pelatihan secara *online*.

Itu beberapa strategi yang bisa dikembangkan untuk menciptakan ASN yang kompeten, berkepribadian unggul, dan juga punya motivasi yang kuat untuk membangun organisasi dan daerahnya.

**Tim Media Aparatur (MAP) :** Dalam *agile bureaucracy* tentunya tidak terlepas dari peran pemimpin. Menurut Bapak, karakter seorang pemimpin seperti apakah yang dapat membentuk *agile leadership*?

**Tri Widodo Wahyu Utomo (TW) :** Bicara kepemimpinan jawabannya situasional. Ada banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam situasi tertentu. Kalau ada ketidakcocokan gaya kepemimpinan dengan kondisi yang ada maka akan terjadi disharmoni dalam suatu organisasi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan harus adaptif dan fleksibel. Artinya seorang pemimpin bukan hanya menerapkan satu saja gaya kepemimpinan. Misalnya ada gaya kepemimpinan demokratis. Pimpinan tersebut sangat demokratis, terbuka dengan semua pendapat hingga akhirnya dia tidak bisa mengambil keputusan. Sampai pada situasi tertentu ketika bawahannya sudah memiliki pandangan yang kontras yang tidak dapat dipertemukan dengan kebutuhan organisasi, maka seorang pemimpin harus *switch* terhadap gaya kepemimpinan yang *directive*, bukan otoriter. Pemimpin tersebut mengarahkan dan memahami posisi bawahan hingga akhirnya dapat mengampil kebijakan yang mengikat bagi semua pihak dalam organisasi tersebut. Jadi harus adaptif. Kalau birokrasinya adaptif, maka kepemimpinannya pun harus adaptif.

Satu hal yang menarik yaitu gaya kepemimpinan inklusif, yaitu tidak meninggalkan satu orang pun untuk diabaikan. Ada sebuah film animasi 3D berjudul "Trolls" yang diproduksi Amerika Tahun 2016. *Lesson learned* yang dapat diambil dari film tersebut adalah peran pemimpinnya yang tidak ingin meninggalkan rakyatnya satupun saat diserang bangsa lain. Yang ditunjukkan oleh pemimpin bangsa Trolls saat itu, jargon yang sangat terkenal di dunia manajemen adalah "*no trolls left behind*". Tidak boleh ada satupun *Trolls* yang tertinggal. Inilah tipe kepemimpinan inklusif. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang terus-menerus ingat pada tugasnya untuk melakukan pembinaan terhadap bawahannya. Bukan hanya untuk pimpinan tertinggi saja, tapi pimpinan di setiap tingkat eselon yang diamanahi bawahan/staf untuk kelak menjadi seorang pemimpin juga, karena indikator keberhasilan seorang pemimpin salah satunya mampu meregenerasi bawahannya untuk mampu menjalankan tugas seperti dirinya. (Rina Medias)

bisa mengidentifikasi, misal, orang asli Kabupaten Cilacap yang menjadi politisi atau pejabat di luar Cilacap. Komunitas ini bisa dijadikan kumpulan Diaspora Cilacap. Dalam komunitas tersebut, kita bisa berdiskusi tentang perkembangan dan permasalahan pembangunan di Kabupaten Cilacap. Itulah *resources*, itulah sumber daya yang harus di mobilisasi, sehingga Pemerintah Daerah terbantu.

Ini yang saya maksud bagaimana kita menciptakan birokrasi yang *agile* di tengah kondisi yang tidak menentu, VUCA bukan hanya dihadapi oleh Indonesia saja, tapi juga dihadapi sepuh bangsa di duania. Setiap yang dapat keluar dari ancaman situasi seperti ini, mereka yang paling *agile* dan jeli memanfaatkan bencana menjadi peluang dan potensi untuk memajukan Indonesia.

**Tim Media Aparatur (MAP) :** Dalam tatanan birokrasi, ASN sebagai *human resources* tentunya juga tidak diam dan harus bisa adaptif. ASN dituntut cergas, lincah, dan luwes. Menurut Bapak, strategi seperti apa yang perlu dilakukan ASN di tengah kondisi *high uncertainty* seperti sekarang?

**Tri Widodo Wahyu Utomo (TW) :** Strategi yang perlu dicoba yang pertama adalah strategi *driver*. Strategi *driver* menumbuhkan kekuatan dalam diri setiap aparatur. Aparatur harus di-*maintenance* semangatnya. Jangan sampai merasa menjadi korban situasi saat ini dan harus menunggu tanpa inisiatif apapun. Aparatur berfungsi sebagai pelayan, dia berdiri di barisan paling depan dalam menghadapi masalah. Namun memang adakalanya aparatur seperti masyarakat pada umumnya, ketika pandemi terjadi mereka juga tidak berdaya. Ada salah satu momen yang membekas yang dialami mantan Wakil Presiden Yusuf Kalla saat terjadi bencana alam di Palu. Ketika meninjau lokasi bencana, tak ada satupun ASN yang bisa bekerja, pelayanan publik runtuh. Kantor pemerintahan tutup semua. Satu-satunya yang bekerja dalam keadaan bencana adalah TNI dan Polri. Tapi Pemerintah Daerah tidak ada. Kemana ASN kita saat itu?

Idealnya, *mindset* seorang ASN ketika terjadi situasi sulit adalah harus menunjukkan diri sebagai orang yang dibutuhkan masyarakat, bukan menunggu bantuan tetapi harus memberikan bantuan. Hal seperti ini menurut saya perlu dibangkitkan dari sisi motivasi/*internal strength* seorang ASN.

Dalam strategi *driver*, pegawai sesekali diberikan *achievement motivation training* yaitu pelatihan-pelatihan yang membangkitkan motivasi. Istilahnya *drum up* atau menabuh gendang yang ada dalam diri yang perlu dibunyikan kembali. Ketika motivasi sudah bangkit maka tidak ada yang tidak mungkin. Strategi *driver* membangkitkan semangat sepanjang anda mengetahui potensi dan mau mengembangkan potensi itu, jadi ASN jangan hanya menunggu tapi bergerak. ASN bukan mesin yang hanya bekerja ketika dipencet tombolnya.

Strategi kedua yaitu strategi *Enabler*. Kalau strategi *Driver* bersifat *insight out*, strategi *Enabler* bersifat *outsight in*. Kita menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan dan memampukan seseorang untuk bisa mengembangkan dirinya dengan baik. Apa saja yang harus dilakukan oleh pimpinan langsung, pimpinan organisasi atau jajaran pimpinan daerah? Bagaimana menciptakan

# PEMULIHAN KONDISI PEREKONOMIAN DAERAH AKIBAT COVID-19

Ditengah Pandemi COVID-19, Pemerintah dituntut untuk sesegera mungkin beradaptasi dan lebih lincah menghadapi era yang tidak menentu tersebut, tak terkecuali Pemerintah Kabupaten Cilacap. Tim Media Aparatur (MAP) berkesempatan melakukan wawancara kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Cilacap, Sumbowo, S.Sos, M.Si (SM) terkait pemulihan kondisi perekonomian di Kabupaten Cilacap akibat COVID-19.

**MAP** : Langkah-langkah strategis apa yang akan diambil oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui BAPPEDA terkait perencanaan pembangunan kedepan?

**SM** : Beberapa langkah strategis yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui BAPPEDA berkaitan dengan perencanaan pembangunan ke depan, antara lain :

- a. Melakukan penyesuaian/perubahan arah kebijakan, prioritas dan target pembangunan ke depan agar berjalan selaras dan sinergis dengan prioritas pembangunan nasional dan Provinsi Jawa Tengah, dengan tetap berpedoman pada RPJMD Kabupaten Cilacap Tahun 2017-2022;
- b. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan RPJMD Tahun 2017-2022 untuk memastikan bahwa visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah daerah Kabupaten Cilacap dapat dicapai pada akhir periode RPJMD;
- c. Memastikan bahwa usulan program dan kegiatan pembangunan dari masing-masing Perangkat Daerah fokus untuk mendukung capaian target kinerja Pemkab Cilacap yang tertuang dalam dokumen RPJMD.

**MAP** : Apakah dampak pandemi COVID-19 mengubah kebijakan anggaran Pemkab Cilacap? Mungkin anggaran yang semula dialokasikan untuk program-program prioritas yang tertuang dalam RPJMD, kini dilakukan realokasi dan *refocussing* untuk penanganan COVID-19?

**SM** : Prioritas pembangunan Kabupaten Cilacap Tahun 2021 sebagaimana tertuang dalam RPJMD Tahun 2017-2022 diarahkan pada "Peningkatan Kualitas Infrastruktur Wilayah dalam Memperkuat Pengembangan Wilayah Pinggiran dan Perbatasan". Namun demikian, berkaitan dengan adanya pandemi COVID-19, maka telah dilakukan penyesuaian/perubahan menjadi "Pemulihan Ekonomi dan Penguatan Ketahanan Sosial dan Bencana Didukung Infrastruktur yang Berkualitas," dengan perubahan prioritas menjadi :

1. Pemulihan perekonomian berbasis pembangunan ekonomi kerakyatan dan peningkatan daya saing Daerah;
2. Peningkatan derajat kesehatan masyarakat dan kualitas Sumber Daya Manusia;

3. Peningkatan kualitas infrastruktur untuk mempercepat konektivitas dan pemenuhan pelayanan dasar;
4. Percepatan pengurangan kemiskinan, pengangguran dan penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS);
5. Penguatan ketahanan bencana dengan memperhatikan pengelolaan Lingkungan Hidup yang berkelanjutan;
6. Pemantapan tata kelola pemerintahan, peningkatan ketentraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat.

**MAP** : Perlukah dilakukan *review* atau revisi RPJMD 2017-2022 akibat pandemi COVID-19? Karena pastinya akan berpengaruh terhadap pencapaian indikator-indikator RPJMD. Bagaimana strategi untuk pencapaian target akhir RPJMD?

**SM** : Revisi RPJMD sesuai ketentuan Pasal 342 ayat (2) Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata cara evaluasi Raperda tentang RPJPD dan RPJMD serta Tata cara perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD tidak dapat dilakukan apabila sisa masa berlaku RPJMD kurang dari 3 tahun. Kondisi yang ada saat ini, RPJMD Kabupaten Cilacap Tahun 2017-2022 yang ditetapkan dengan Perda Nomor 3 Tahun 2018 tinggal menyisakan waktu 2 tahun lagi sehingga tidak memungkinkan untuk dilakukan revisi/perubahan. Disamping itu, perubahan RPJMD juga harus menggunakan Peraturan Daerah yang akan memerlukan waktu pembahasan dengan legislatif cukup lama, sehingga tidak efektif ketika hasil revisinya diimplementasikan.





*"Kebijakan pemulihan akibat pandemi COVID-19 di Kabupaten Cilacap difokuskan pada upaya pemulihan kondisi perekonomian daerah dan upaya pemulihan kondisi sosial ekonomi masyarakat yang terdampak langsung COVID-19."* (Sumbowo, S.Sos, M.Si)

Strategi yang dilakukan agar target akhir RPJMD dapat dicapai, antara lain :

- Kegiatan-kegiatan yang di-*refocussing* pada tahun 2020 menjadi prioritas dalam penyusunan perencanaan pembangunan daerah Tahun 2021;
- Kegiatan-kegiatan yang tidak mendukung langsung terhadap pencapaian indikator kinerja akan dievaluasi untuk ditanggihkan penganggarnya;
- Perangkat Daerah agar fokus dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai target RPJMD sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing;

**MAP** : *Refocussing* anggaran tentu akan berpengaruh juga pada penilaian dalam evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Bagaimana strategi dan upaya Pemkab Cilacap/ BAPPEDA untuk mempertahankan kinerjanya usai *refocussing* anggaran dilakukan?

**SM** : Upaya Pemkab Cilacap/ BAPPEDA untuk mempertahankan kinerja pasca *refocussing* anggaran adalah memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung penerapan pola kerja baru di lingkungan birokrasi dengan tetap memperhatikan aspek akuntabilitas, efektivitas dan efisiensi kerja agar ASN tetap produktif dan aman dari COVID-19, mengoptimalkan pengawasan terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang tidak di-*refocussing* agar tepat sasaran dan dapat mempertahankan kinerja perangkat daerah termasuk BAPPEDA dan mempertajam sasaran program dan kegiatan yang berdampak langsung terhadap capaian kinerja Perangkat Daerah.

**MAP** : *Refocussing* anggaran menuntut instansi pemerintah untuk mencetuskan jurus jitu agar kinerja dapat tercapai meski anggaran telah dipangkas. Apabila anggaran di *refocussing* 50 persen, apakah itu artinya kinerja Pemkab Cilacap juga menurun 50 persen?

**SM** : *Refocussing* anggaran tidak serta merta berbanding lurus dengan penurunan kinerja. Pengurangan anggaran yang di-*refocussing* 50 persen bukan berarti kinerja Pemkab menurun 50 persen, karena kinerja bukan hanya diukur dari besaran anggaran tetapi juga dari *output* dan *outcome* yang dihasilkan. Saat ini, Pemkab Cilacap terus mendorong seluruh Perangkat Daerah agar

memanfaatkan dan mendayagunakan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan.

**MAP** : Penanganan dampak sosial dan ekonomi masyarakat dari pandemi COVID-19 sangat perlu diperhatikan, Bagaimana Pemkab Cilacap/ BAPPEDA mensikapi ini ?

**SM** : Kebijakan pemulihan akibat pandemi COVID-19 di Kabupaten Cilacap difokuskan pada upaya pemulihan kondisi perekonomian daerah dan upaya pemulihan kondisi sosial ekonomi masyarakat yang terdampak langsung COVID-19. Kebijakan ini didukung dengan kebijakan peningkatan derajat kesehatan masyarakat dan pembangunan sumberdaya manusia yang berkualitas, peningkatan kualitas infrastruktur untuk mempercepat konektivitas dan pemenuhan pelayanan dasar, penguatan ketahanan bencana dengan memperhatikan pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan serta pemantapan tata kelola pemerintahan, peningkatan ketentraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat sebagai fokus prioritas pembangunan Kabupaten Cilacap Tahun 2021.

Strategi kebijakan pemulihan kondisi perekonomian daerah dari dampak COVID-19 diantaranya dilakukan melalui upaya mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi melalui sektor-sektor unggulan yang menjadi basis perekonomian Kabupaten Cilacap seperti pertanian, industri pengolahan, perdagangan dan jasa serta mendorong kembali investasi untuk masuk ke Cilacap, peningkatan ekspor produk-produk unggulan dan pemulihan ekonomi bagi pelaku UMKM dengan tetap melakukan pengendalian inflasi dan menjaga situasi daerah agar tetap kondusif. Disamping itu, pembangunan infrastruktur juga terus didorong untuk membuka akses perekonomian masyarakat melalui peningkatan distribusi barang dan jasa ekonomi serta pemenuhan kebutuhan pelayanan dasar masyarakat.

**MAP** : Pasca pandemi COVID-19 nanti, menurut Bapak apa yang harus dilakukan Pemkab Cilacap?

**SM** : Penerapan protokol kesehatan harus tetap dijalankan dalam kehidupan sehari-hari. Pemkab akan selalu menggalakkan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (Germas) untuk mencegah penyebaran penyakit apapun. Pasca pandemi, pemulihan ekonomi adalah hal yang pokok dari fokus pembangunan. Pemulihan juga dilakukan melalui peningkatan ketahanan ekonomi masyarakat dengan pemberdayaan pelaku UMKM, mendorong pemanfaatan PLUT (Pusat Layanan Usaha Terpadu) untuk perluasan akses pasar, modal, bahan baku, dan pelatihan/inkubasi, serta memperluas lapangan kerja bagi masyarakat dengan program padat karya dan pemanfaatan bursa pasar kerja (*job market*). Strategi tersebut diperkuat dengan pembangunan sektor kesehatan untuk penguatan sistem kesehatan daerah yang adaptif terhadap tatanan kehidupan baru (*new normal*), sektor pendidikan sebagai bentuk adaptasi model pendidikan pasca pandemi COVID-19 dan dukungan infrastruktur yang berkualitas. (Irpan)

# "**PERISAI**" ANGGARAN PENCEGAHAN DAN PENANGGULANGAN COVID-19

**C**orona Virus Disease 2019 yang selanjutnya disebut COVID-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome-Corona Virus-2* atau yang kita sebut dengan SARS-COV-2. Ya, pada awal mulanya, kita mendengar kata ini melalui kabar dari media sosial dan juga warta resmi yang dapat kita lihat melalui layar kaca. Kini, hampir setiap saat, semua aktivitas kita selalu beriringan dengan COVID-19 di setiap sendi kehidupan. Pun, tidak terlepas dari segi perekonomian yang berdampak pada realokasi anggaran Pemerintah. Menyebarluasnya COVID-19 telah menimbulkan dampak yang luar biasa terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat. Begitu juga di lingkungan Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Cilacap, juga terkena imbasnya. Oleh karena itu, Pemkab Cilacap segera bertindak cepat dalam menyikapi pandemi ini.

Tim Media Aparatur berkesempatan untuk mewawancarai Kepala Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD), Drs. Subiharto, M.Si. Disela-sela kesibukannya, beliau memaparkan terkait dengan dampak pandemi COVID-19 terhadap pengelolaan anggaran di Pemerintah Kabupaten Cilacap.





## Payung Hukum Perubahan

### Alokasi Anggaran

Perubahan alokasi anggaran didasarkan pada beberapa peraturan, diantaranya:

- Instruksi Presiden RI Nomor 4 Tahun 2020 tentang *Refocusing* Kegiatan, Realokasi Anggaran, Serta Pengadaan Barang dan Jasa Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19);
- Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 20 Tahun 2020 tentang Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 19/PMK.07/2020 tentang Penyaluran dan Penggunaan DBH, DAU, dan DID Tahun Anggaran 2020 Dalam Rangka Penanggulangan COVID-19;
- Instruksi Mendagri Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pencegahan Penyebaran dan Percepatan Penanganan Covid-19 di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Keputusan Bersama Mendagri dan Menkeu Nomor 119/2813/SJ dan Nomor 177/KMK.07/2020, tentang Percepatan Penyesuaian APBD Tahun Anggaran 2020 Dalam Rangka Penanganan Covid-19, Serta Pengamanan Daya Beli Masyarakat dan Perekonomian Nasional;
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 35/PMK.07/2020 tentang Pengelolaan Transfer ke Daerah dan Dana Desa Tahun Anggaran 2020 Dalam Rangka Penanganan Pandemi Covid-19 dan/atau Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional;
- Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2020 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Bupati Nomor 204 Tahun 2019 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Cilacap Tahun Anggaran 2020.

Dengan adanya landasan hukum terkait pendanaan ataupun pengelolaan anggaran di masa pandemi COVID-19, Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) Kabupaten Cilacap berdasarkan arahan dan kebijakan dari Ketua Satgas Covid Kabupaten, mengidentifikasi dan menghitung kebutuhan anggaran untuk pencegahan dan percepatan penanganan COVID-19 di Kabupaten Cilacap, baik untuk penanganan kesehatan, dampak ekonomi, dan penyediaan jaring pengaman sosial.

### Refocussing dan Realokasi

#### Program / Kegiatan

Hasil identifikasi kebutuhan tersebut dijadikan dasar bagi TAPD untuk melakukan *refocussing* dan realokasi program/kegiatan. Yang dimaksud dengan *refocussing* adalah pengutamaan penggunaan alokasi anggaran untuk kegiatan tertentu. Penyesuaian pendapatan dan rasionalisasi belanja dialihkan pada anggaran percepatan penanganan dan pencegahan COVID-19.

Dalam hal perencanaan dan penganggaran kebutuhan pendanaan untuk percepatan penanganan dan pencegahan COVID-19, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terlibat adalah BPPKAD dan BAPPEDA. Sedangkan dalam hal pelaksana anggaran COVID-19 tingkat Kabupaten adalah Dinas Kesehatan, RSUD Cilacap, RSUD Majenang, DPUPR, DPKUKM, Dinas Sosial, Dinas Perhubungan, BPBD, BKPPD, BPPKAD, dan Satpol PP.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) adalah yang paling terdampak terhadap penurunan alokasi anggaran, yaitu sebesar 48,66%. Hal ini dikarenakan Pemerintah Daerah wajib merasionalisasi belanja barang/jasa dan belanja modal minimal 50%.

Alokasi yang dianggarkan untuk antisipasi pencegahan dan percepatan penanganan COVID-19 sebesar Rp. 249,34 Milyar yang dialokasikan pada:

- Penanganan Kesehatan sebesar Rp.115,72 Milyar;
- Penanganan Dampak Ekonomi sebesar Rp.21,54 Milyar;
- Penyediaan *Social Safety Net*/jaring pengaman sosial sebesar Rp.112,07 Milyar.

Sedangkan dampak terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) maupun pendapatan transfer dari Pemerintah mengalami penurunan dari semula Rp. 617,97 Milyar menjadi 561,11 Milyar atau turun sekitar 9,20%. Hal ini diakibatkan oleh adanya perlambatan ekonomi dan kebijakan relaksasi beberapa pos pajak daerah.

### Pengawasan Pelaksanaan

#### Pengelolaan Anggaran

Pengawasan pelaksanaan pengelolaan anggaran dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Cilacap dalam bentuk audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan bentuk pengawasan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengelola anggaran harus cermat, teliti, dan mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap pengelola anggaran harus benar-benar mengedepankan azas efisiensi dalam pelaksanaan anggaran, karena dengan adanya perlambatan ekonomi di masa pandemi COVID-19, yang dapat berujung ke resesi ekonomi, banyak sumber-sumber pendapatan yang digunakan untuk mendanai belanja APBD mengalami penurunan secara drastis. Disamping hal tersebut dalam pelaksanaan kegiatan harus tetap mempedomani protokol kesehatan agar pandemi COVID-19 yang sekarang sedang melanda Indonesia dapat segera berakhir. (Ratih)



*"Dampak terhadap PAD maupun pendapatan transfer dari Pemerintah mengalami penurunan dari semula Rp. 617,97 Milyar menjadi 561,11 Milyar atau turun sekitar 9,20% sebagai akibat perlambatan ekonomi dan kebijakan relaksasi beberapa pos pajak daerah."* Drs. Subiharto, M.Si

Proses manajemen pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) kembali mengalami perubahan seiring dengan meningkatnya tuntutan keprofesionalitas ASN. Dengan dikeluarkannya Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) telah mengubah sistem Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV (Diklatpim Tk. IV) yang sebelumnya diatur dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV.

Perubahan tersebut bertujuan membangun kompetensi kepemimpinan melayani sebagai kompetensi manajerial untuk menjamin terlaksananya akuntabilitas Jabatan Pengawas yang merupakan kemampuan dalam mengendalikan kegiatan pelaksanaan pelayanan publik yang dilakukan oleh pejabat pelaksana sesuai dengan standar operasional prosedur. Materi pelatihan yang diberikan dalam PKP diharapkan mampu membangun karakter dan sikap perilaku kepemimpinan Pancasila yang berintegritas, menjunjung tinggi etika birokrasi dan bertanggung jawab dalam pengendalian pelayanan publik di unit organisasinya sebagai bentuk perilaku kepemimpinan Pancasila dan Bela Negara.

Diakhir pelatihan, peserta PKP dapat mengaktualisasikan kepemimpinan pelayanan dan pengendalian pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dengan melakukan inovasi, kolaborasi dan mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal dalam rangka implementasi peningkatan kinerja pelayanan publik yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.

Perubahan dalam pelaksanaan Diklatpim IV menjadi PKP yang sebelumnya terdapat *off campus* sebanyak 2 kali hanya dilaksanakan 1 kali dan dapat diberikan pengembangan kompetensi tambahan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan tugas jabatan. Pemanfaatan *e-learning* sebelumnya diserahkan kepada lembaga diklat, untuk saat ini sangat direkomendasikan dalam semua aspek, terutama dalam proses pembelajaran dan evaluasi. Evaluasi pada Diklatpim IV terdiri dari :

- Perencanaan Proper (40%)
- Pengelolaan Proper (60%)
- Agregat minimal 70,01
- Penguji Proper

# DIKLATPIM IV MODEL BARU : PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS (PKP), PEMIMPIN YANG MELAYANI

oleh : Yunita Esteria Sibuea, S.STP., M.Si.



Sedangkan evaluasi pada PKP lebih terinci sebagai berikut :

- Substansi (15%)
- Studi Lapangan (20%)
- Aksi Perubahan (50%, RAP 20% + MAP 30%)
- Sikap Perilaku (15%)
- Masing-masing komponen *passing grade* 70,01
- Penguji substansi, pembimbing stula, penguji aksi perubahan, dan penilai sikap perilaku (+ penilaian antar peserta)

Durasi pelaksanaan pada Diklatpim IV dibagi menjadi 290 JP 36 hari *on campus* (30+6), 603 JP 67 hari kerja *off campus* dengan total 113 hari. PKP menerapkan durasi 290 JP 36 hari *on campus* (32+4), 540 JP 60 hari kalender *off campus* dengan total menjadi 96 hari.

Upaya pencapaian kompetensi kepemimpinan melayani dalam PKP pada saat *on campus* terdiri dari 4 agenda pembelajaran dengan orientasi dan mata pelatihan sebagai berikut:

1. Pengelolaan Diri → Kepemimpinan Pancasila dan Bela Negara:
  - a. Etika dan Integritas Kepemimpinan Pancasila, 12 JP

- b. Bela Negara Kepemimpinan Pancasila, 18 JP
2. Pengelolaan Orang Lain → Kepemimpinan Pelayanan:
  - a. Diagnosa Organisasi dan PMPK, 18 JP
  - b. Berpikir Kreatif dalam Pelayanan, 18 JP
  - c. Membangun Tim Efektif, 18 JP
  - d. Kepemimpinan dalam Pelaksanaan Pekerjaan, 9 JP
3. Pengelolaan Pekerjaan → Pengendalian Pekerjaan:
  - a. Teknik Komunikasi Publik, 9 JP
  - b. Perencanaan Kegiatan Pelayanan Publik, 9 JP
  - c. Penyusunan RKA Pelayanan Publik, 9 JP
  - d. Pelayanan Publik Digital, 9 JP
  - e. Manajemen Mutu, 18 JP
  - f. Manajemen Pengawasan, 12 JP
  - g. Pengendalian Pelaksanaan Kegiatan, 9 JP
4. Aktualisasi Kepemimpinan :
  - a. Studi Lapangan Pelayanan Publik, 33 JP
  - b. Rencana dan Evaluasi Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik, 74 JP



## Pelaksanaan PKP di Pemerintah Kabupaten Cilacap

Pemerintah Kabupaten Cilacap bekerja sama dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam penyelenggaraan PKP pada tahun anggaran 2020. Sebanyak 30 orang peserta dari 23 Perangkat Daerah dan Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap mengikuti PKP yang dimulai dan dibuka pada tanggal 27 Agustus 2020 dengan dihadiri langsung oleh Bupati Cilacap dimana para peserta dan tamu undangan mengikuti secara virtual dari masing-masing tempat kerjanya.

Pelaksanaan PKP menerapkan pembelajaran *distance learning* pada era pandemi COVID-19 dan *new normal* yang disesuaikan dengan Surat Edaran Kepala LAN Nomor 23/K.1/HKM.02.3/2020 Tentang Panduan Teknis Penyusunan Perencanaan Pelatihan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penyusunan Skenario Pembelajaran, serta Kehadiran dan Partisipasi dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19).

Metode pembelajaran *distance learning* memberikan pengalaman baru baik bagi penyelenggara maupun peserta. Para pengajar yaitu widyaiswara dari BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dan para peserta harus bisa menguasai penggunaan perangkat teknologi informasi virtual *e-learning* via Zoom. Panitia memberikan pembekalan materi tersebut dengan narasumber dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Cilacap untuk membekali peserta terkait penggunaan aplikasi Zoom. Selama pelaksanaan PKP tahap *on campus* dari tanggal 27 Agustus sampai dengan 2 Oktober 2020 yang dilaksanakan secara virtual secara umum berjalan dengan lancar, akan tetapi sedikit terkendala terkait jaringan internet di masing-masing tempat peserta berada. Namun kendala tersebut tidak sampai mengurangi penerimaan materi dari pengajar karena peserta *loose* dari Zoom hanya per sekian menit dan kemudian dapat kembali bergabung dalam Zoom.

Peserta PKP melaksanakan *off campus* mulai tanggal 3 Oktober sampai dengan 30 November 2020 untuk mengimplementasikan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik. Pada tanggal 1-5 Desember 2020 Peserta kembali *on campus* untuk melaksanakan pembimbingan, persiapan, seminar dan berbagi pengalaman memimpin Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik.

Pada akhir pelatihan, kualifikasi penilaian evaluasi akhir Peserta diberikan dan diumumkan pada saat penutupan (pelepasan) pelatihan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Lulus (paling rendah baik) untuk setiap aspek penilaian evaluasi.
- Ditunda kelulusannya (kurang baik) pada 1 (satu) aspek penilaian evaluasi.
- Tidak lulus (tidak memenuhi kualifikasi) pada 1 (satu) aspek penilaian evaluasi.

Peserta yang dinyatakan “ditunda kelulusannya” berdasarkan hasil evaluasi akhir diberikan 1 (satu) kali kesempatan remedial untuk memperbaiki komponen penilaian yang belum memenuhi syarat kelulusan pada setiap aspek evaluasi, dengan ketentuan:

- Perbaikan nilai Evaluasi Substansi dan Studi Lapangan dilakukan paling lambat 14 hari kerja setelah Pelatihan berakhir;
- Perbaikan nilai Evaluasi Sikap Perilaku dilakukan bekerja sama dengan PPK dan/atau PyB asal instansi peserta paling lambat 14 hari kerja setelah PKP berakhir atau sesuai kebutuhan;
- Perbaikan nilai Evaluasi Aksi Perubahan diberikan waktu paling banyak 60 hari kalender setelah Pelatihan berakhir.

Evaluasi Akhir II, memutuskan :

- LULUS** : memperoleh kualifikasi paling rendah baik dan setinggi-tingginya memperoleh kualifikasi memuaskan, atau
- TIDAK LULUS** : memperoleh kualifikasi kurang baik atau tidak memenuhi kualifikasi dan dapat diusulkan kembali menjadi peserta PKP pada kesempatan berikutnya 1 kali.

Berikut Kualifikasi Penilaian Peserta :

- Sangat Memuaskan (skor 90,01 – 100);
- Memuaskan (skor 80,01 – 90,0);
- Baik (skor 70,01 – 80,0); LULUS
- Kurang Baik (skor 60,01 – 70,0); REMEDIAL
- Tidak Memenuhi Kualifikasi (skor  $\leq$  60,0). TIDAK LULUS

Pemberhentian peserta dilakukan apabila tidak memenuhi ketentuan : 1) diberhentikan tidak hormat, apabila melanggar Kode Sikap Perilaku dan dilarang mengikuti PKP selama 1 tahun; 2) diberhentikan, apabila jumlah ketidakhadiran Peserta dimaksud secara akumulatif paling rendah 27 JP atau 3 hari pelatihan. Terdapat pengecualian atas pertimbangan yang DAPAT dibenarkan, Lembaga Penyelenggara (persetujuan tertulis dari LAN) dapat memberikan jumlah ketidakhadiran Peserta melebihi ketentuan, apabila:

- Tugas dinas instansi yang tidak bisa diwakilkan dan diperkuat dengan pernyataan dari PPK;
- Kejadian *force majeure* dengan batas MAKSIMAL 6 hari pelatihan;
- Kepada ybs diberikan tugas tambahan pada mata pelatihan yang ditinggalkan sebelum Pelatihan berakhir.

Pejabat Pengawas yang telah mengikuti PKP diharapkan sudah bertransformasi menjadi *leader* yang memiliki kompetensi yakni pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku seorang ASN yang selalu melayani masyarakat/*stakeholder*. Selain itu alumni PKP juga diharapkan terus melanjutkan Aksi Perubahan untuk memenuhi target-target yang dicantumkan dalam *milestone*-nya yaitu jangka menengah dalam waktu 6 bulan dan jangka panjang dalam waktu 12 bulan setelah selesainya PKP. Dalam jangka waktu paling rendah 12 bulan setelah berakhirnya PKP akan dilakukan Evaluasi Pasca Pelatihan oleh Lembaga Penyelenggara. Hasil evaluasi disampaikan kepada PPK Instansi Pemerintah asal Peserta dan Kepala LAN. Evaluasi pasca pelatihan dilakukan untuk mengetahui keberlanjutan Aksi Perubahan yang dilaksanakan para alumni yang dapat dijadikan sebagai salah satu unsur penilaian kinerja alumni.



# PEMBINAAN WILAYAH (BINWIL) DALAM RANGKA UPAYA PENCEGAHAN DAN PENANGANAN COVID-19

oleh : *Mohammad Effendy, S.Sos.*

Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa kasus penyebaran pandemi *Corona Virus Disease* (COVID)-19 di wilayah Kabupaten Cilacap yang semakin merata dihampir semua wilayah Kecamatan menuntut Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk mengambil sikap dan bertindak secara cepat guna memutus mata rantai penyebaran COVID-19 tersebut dengan tidak henti-hentinya menghimbau kepada masyarakat untuk selalu mematuhi protokol kesehatan (prokes) dengan menerapkan 3M, yaitu selalu mencuci tangan dengan sabun dan air mengalir, selalu menjaga jarak (*physical distancing*) dan selalu menggunakan masker serta dengan menerapkan pola hidup bersih dan sehat (PHBS).

Untuk lebih optimal dalam mengedukasi masyarakat di wilayah Kabupaten Cilacap terkait upaya pencegahan dan penanggulangan pandemi COVID-19 tersebut, berdasarkan hasil rapat koordinasi tindak lanjut hasil evaluasi Gugus Tugas Tim Percepatan Penanganan COVID-19 di Kabupaten Cilacap, maka dengan SK Bupati Cilacap telah dibentuk Tim Pembinaan Wilayah (BINWIL) untuk setiap kecamatan se-Kabupaten Cilacap. Dimana dalam Tim tersebut, masing-masing Perangkat

Sejak Presiden Ir. H. Joko Widodo mengumumkan secara resmi kasus pertama pandemi COVID-19 di Indonesia tanggal 2 Maret 2020 hingga saat ini tercatat ratusan ribu orang positif COVID-19 dan mengakibatkan ribuan orang meninggal dunia.

Daerah mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pembinaan kepada wilayah Kecamatan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Tugas dari masing-masing Tim BINWIL tersebut adalah menyelenggarakan pembinaan wilayah di Kecamatan sesuai wilayah binaannya masing-masing meliputi:

1. Evaluasi langkah-langkah pencegahan dan penanganan COVID-19 di masing-masing Kecamatan;
2. Menghimpun permasalahan yang harus segera mendapatkan penyelesaian;
3. Mengoptimalkan sosialisasi/woro-woro di wilayah binaannya masing-masing;
4. Monitoring pelaksanaan karantina mandiri yang dilakukan oleh masing-masing Kecamatan/Desa.

Pembagian Tim Binwil Kecamatan Se-Kabupaten Cilacap sebagai berikut:

1. Kecamatan Cilacap Utara dengan Pejabat Pembina Wilayah:
  - a. Asisten Administrasi Sekda Kabupaten Cilacap
  - b. Sekretaris DPRD Kabupaten Cilacap
  - c. Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap
  - d. Staf Ahli Bupati Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik Kabupaten Cilacap
2. Kecamatan Cilacap Tengah dengan Pejabat Pembina Wilayah:
  - a. Asisten Pemerintahan dan Kesra Sekda Kabupaten Cilacap
  - b. Kepala Bagian Perekonomian Setda Kabupaten Cilacap
  - c. Kepala Bagian Pemerintahan Otda Setda Kabupaten Cilacap
3. Kecamatan Cilacap Selatan dengan Pejabat Pembina Wilayah:
  - a. Kepala Dinas P dan K Kabupaten Cilacap
  - b. Kepala Bagian Hukum Setda Kabupaten Cilacap
4. Kecamatan Adipala dengan Pejabat Pembina Wilayah:
  - a. Kepala Dinas KB, PP dan PA Kabupaten Cilacap
  - b. Kepala Bagian Umum Setda Kabupaten Cilacap
5. Kecamatan Jeruklegi dengan Pejabat Pembina Wilayah Kepala Satpol PP Kabupaten Cilacap
6. Kecamatan Kesugihan dengan Pejabat Pembina Wilayah:
  - a. Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap
  - b. Kepala Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Cilacap
7. Kecamatan Maos dengan Pejabat Pembina Wilayah:
  - a. Asisten Ekonomi Pembangunan Sekda Kabupaten Cilacap
  - b. Kepala DPMPTSP Kabupaten Cilacap



8. Kecamatan Binangun dengan Pejabat Pembina Wilayah:
  - a. Inspektur Kabupaten Cilacap
  - b. Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Cilacap
9. Kecamatan Nusawungu dengan Pejabat Pembina Wilayah Kepala DISPABUN Kabupaten Cilacap
10. Kecamatan Kroya dengan Pejabat Pembina Wilayah Kepala BPPKAD Kabupaten Cilacap
11. Kecamatan Sampang dengan Pejabat Pembina Wilayah Kepala DISKOMINFO Kabupaten Cilacap
12. Kecamatan Bantarsari dengan Pejabat Pembina Wilayah Kepala Dinas ARPUS Kabupaten Cilacap
13. Kecamatan Kawunganten dengan Pejabat Pembina Wilayah Kepala DISPERKIMTA Kabupaten Cilacap
14. Kecamatan Gandrungmangu dengan Pejabat Pembina Wilayah:
  - a. Kepala DISNAKERIN Kabupaten Cilacap
  - b. Kepala Pelaksana BPBD Kabupaten Cilacap
15. Kecamatan Sidareja dengan Pejabat Pembina Wilayah Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Cilacap
16. Kecamatan Cipari dengan Pejabat Pembina Wilayah:
  - a. Kepala DPKUKM Kabupaten Cilacap
  - b. Staf Ahli Bupati Bidang Ekonomi, Kesra dan Pembangunan Kabupaten Cilacap
17. Kecamatan Karangpucung dengan Pejabat Pembina Wilayah Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Cilacap
18. Kecamatan Kedungreja dengan Pejabat Pembina Wilayah Kepala DISPERMADES Kabupaten Cilacap
19. Kecamatan Wanareja dengan Pejabat Pembina Wilayah:
  - a. Kepala DPUPR Kabupaten Cilacap
  - b. Kepala Dinas Sosial Kabupaten Cilacap



20. Kecamatan Majenang dengan Pejabat Pembina Wilayah:
  - a. Kepala DISPORAPAR Kabupaten Cilacap
  - b. Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Cilacap
  - c. Kepala Bagian Keuangan dan Aset Setda Kabupaten Cilacap
21. Kecamatan Cimanggu dengan Pejabat Pembina Wilayah:
  - a. Kepala DLH Kabupaten Cilacap
  - b. Kepala Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Cilacap
22. Kecamatan Dayeuhluhur dengan Pejabat Pembina Wilayah:
  - a. Kepala Dinas PSDA Kabupaten Cilacap
  - b. Staf Ahli Bidang Kemasyarakatan dan SDM Kabupaten Cilacap
23. Kecamatan Patimuan dan Kampunglaut dengan Pejabat Pembina Wilayah:
  - a. Kepala BAPPEDA Kabupaten Cilacap
  - b. Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Cilacap

Pemerintah baik Pusat maupun Daerah telah melakukan berbagai upaya pencegahan untuk memutus mata rantai pencegahan COVID-19. Pemerintah mengajak masyarakat untuk berperan aktif melakukan pencegahan virus tersebut, salah satunya dengan mematuhi aturan maupun himbauan yang dikeluarkan oleh Pemerintah dalam penanganan virus tersebut yang diawali dari diri kita masing-masing dan lingkungan kita dengan tetap menjaga jarak di dalam berkomunikasi sosial, baik di luar maupun di dalam ruangan. Kemudian, anjuran untuk melaksanakan protokol kesehatan juga diharapkan dipatuhi dan dijalankan sebaik mungkin sehingga penyebaran COVID-19 dapat dikendalikan.

Dalam rangka Percepatan Penanganan COVID-19 di Kabupaten Cilacap telah dibentuk Satuan Tugas Penanganan COVID-19 dengan keputusan Bupati Cilacap Nomor : 360/698/39/Tahun 2020 tanggal 30 September 2020 tentang Pembentukan Satuan Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Kabupaten Cilacap, Kecamatan dan Kelurahan sebagai Pengganti Keputusan Bupati Cilacap Nomor : 440/517/16/Tahun 2020 tentang Pembentukan Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 di Kabupaten Cilacap.



### Wawancara Eksklusif dengan Bupati Cilacap

**H**ari itu Kamis, 15 Oktober 2020 matahari bersinar cerah. Bertempat di Ruang Prasadha Pendopo Wijayakusuma Cakti. Tim Media Aparatur (MAP) melakukan wawancara eksklusif bersama Bupati Cilacap, Bapak H. Tatto Suwarto Pamuji (TSP) selaku Ketua Satuan Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Kabupaten Cilacap. Dibalut dengan setelan celana dan kemeja berwarna biru dipadukan dengan sepatu *sport* berwarna senada, beliau menyempatkan waktu untuk berbincang santai bersama Tim Media Aparatur terkait Pandemi COVID-19 di Kabupaten Cilacap.

**MAP** : Selamat siang Bapak, semoga bapak dalam kondisi sehat wal'afiat. Terimakasih sudah meluangkan waktu bagi kami untuk berbincang-bincang pada siang hari ini. Mohon izin untuk menjelaskan sedikit tentang Satuan Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Kabupaten Cilacap? Siapa saja anggotanya dan apa tugasnya?

**TSP** : Pandemi COVID-19 ini, awalnya merupakan masalah kesehatan. Namun seperti yang kita tahu, memberikan dampak ke banyak sektor lainnya seperti pendidikan, sosial budaya, agama, ekonomi dan banyak hal lainnya. Berbagai hal yang awalnya sudah kita rencanakan sedemikian rupa menjadi terganggu, bahkan sampai terhenti. Nah, saya selaku Ketua Satuan Tugas Percepatan Penanganan Gugus COVID-19 bersama FORKOPIMDA Kabupaten Cilacap yang terdiri dari Ketua DPRD, Kepala Kejaksaan Negeri, Ketua Pengadilan Negeri, Ketua Pengadilan Agama, Kapolres, Dandim dan juga Danlanal beserta seluruh jajaran staf, bertanggungjawab untuk memantau, mengontrol, dan melakukan upaya-upaya percepatan penanganan COVID-19 di Kabupaten Cilacap.

# KERJA CERDAS DEMI KABUPATEN BEBAS COVID-19

Namun tanggung jawab dalam menghadapi COVID-19 di Kabupaten Cilacap merupakan tanggung jawab kita bersama, untuk itu saya juga melibatkan LSM, Tokoh Masyarakat, dan Organisasi Perangkat Daerah serta masyarakat itu sendiri untuk berpartisipasi aktif dalam menghadapi masalah COVID-19.

**MAP** : Kendala apa saja yang dihadapi Gugus Percepatan Penanganan COVID-19 Pemerintah Kabupaten Cilacap?

**TSP** : Kendala tentunya ada, Pertama terkait Tenaga Kesehatan. Tenaga Kesehatan saat ini adalah Garda terdepan, namun kita sadari jumlahnya masih terbatas dalam kondisi saat ini, dan untuk kita harus benar-benar memperhatikan kesehatan dari tenaga kesehatan yang bekerja tak kenal lelah siang dan malam, jangan sampai pahlawan kesehatan ini terabaikan apalagi sampai ikut terpapar virus dan yang tidak kita inginkan apabila ada Tenaga Kesehatan yang gugur saat melaksanakan tugas. Kedua, kesadaran Masyarakat untuk menjalankan protokol kesehatan masih harus ditingkatkan lagi. Kita tahu bahwa Kabupaten Cilacap merupakan Kabupaten terluas dengan jumlah penduduk terbanyak di Provinsi Jawa Tengah, merupakan hal yang sangat penting bagi kita untuk dapat menyadarkan masyarakat untuk memakai masker, mencuci tangan dengan air mengalir dan sabun, lalu melakukan pembatasan jarak dan tidak bergerombol. Nah, untuk itu saya selaku Ketua Satgas Percepatan Penanganan Percepatan COVID-19 menugaskan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk melakukan pembinaan di wilayah-wilayah yang menjadi tugasnya (Binwil), di setiap Binwil secara hirarki dari tingkat Kecamatan, Kelurahan/Desa, sampai dengan RW dan RT memiliki tugas untuk melakukan pembinaan kepada masyarakat.

**MAP** : Kemudian, bagaimana cara menyinergikan Satgas Percepatan Penanganan COVID-19 di tingkat Kabupaten dan Daerah seperti yang telah bapak sampaikan tadi ?





# AS DAN TANGKAS N CILACAP

**TSP** : Untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul akibat COVID-19 ini, tentunya dibutuhkan sinergi yang baik, antara tingkat Kabupaten sampai dengan tingkat paling bawah. Dibutuhkan Tim yang kuat dan solid untuk bekerja sama dalam upaya penanganan dan percepatan, dan tentunya kita harus memiliki persepsi yang sama terhadap pandemi COVID-19.

Seringkali saya bertanya kepada masyarakat kapan pandemi ini akan selesai? Takut tidak dengan virus ini? Beberapa kalangan mungkin sudah paham akan bahaya virus ini, namun tidak sedikit yang masih menganggap ini tidak masalah. Benar memang Meninggal itu sudah Takdir dan Ketentuan Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, namun kita harus tetap berikhtiar dengan menjaga kesehatan, saya tidak akan lelah untuk terus mengingatkan masyarakat untuk menjalankan protokol kesehatan, mau didengarkan atau tidak saya akan tetap menyuarakan, sampai seluruh masyarakat sadar dan pandemi COVID-19 berakhir.

**MAP** : Dalam rangka penanganan percepatan COVID-19 di Kabupaten Cilacap, Kebijakan apa saja yang telah ditempuh untuk menghadapi kondisi ini?

**TSP** : Pemerintah Kabupaten Cilacap telah menerbitkan PERDA NO 5 TAHUN 2020 tentang Penanggulangan Penyakit di Kabupaten Cilacap. Adapun peraturan yang telah dibuat ini harus diimplementasikan dengan baik dalam kehidupan sehari-hari karena telah memuat regulasi yang jelas beserta sanksi bagi yang melanggar, sehingga diharapkan agar penyebaran COVID-19 dapat ditekan dan dicegah.

**MAP** : Menghadapi pandemi ini, bagaimana ASN selaku pelayan masyarakat harus mensikapi agar pelayanan publik dapat berjalan secara optimal? Tentunya dengan tetap mengutamakan keselamatan.

**TSP** : Beberapa waktu yang lalu kita sempat menerapkan *Work From Home*, namun sayangnya hal ini tidak dapat berjalan secara efektif. Karena tidak sedikit dari ASN yang menganggap WFH sebagai libur dan bukan untuk bekerja, sehingga produktivitas kerja menurun. Untuk itu saat ini, kita tetap menerapkan *Work From Office* agar pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan optimal, tentunya dengan tetap menerapkan protokol kesehatan yang ketat, dan kemungkinan kedepan WFH masih dapat dipertimbangkan sesuai dengan situasi dan kondisi apabila diperlukan.

Dengan adanya pandemi ini, otomatis dinas luar menjadi terbatas, banyak kegiatan yang kini diselenggarakan secara virtual seperti rapat, seminar dan lain-lain, hal ini di satu sisi seharusnya dapat mendorong kita untuk bekerja lebih baik lagi, karena waktu kita di kantor menjadi lebih banyak sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan, apalagi kita sudah difasilitasi dengan sarana prasarana yang mencukupi.

Dan sebagai bentuk kepedulian terhadap kesehatan ASN, saya juga melaksanakan SWAB massal bagi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Apabila ditemukan karyawan yang dikonfirmasi positif maka akan dilakukan SWAB kepada seluruh karyawan dan karyawan di Perangkat Daerah tersebut.

**MAP** : Pertanyaan terakhir bapak, apa kiat bapak untuk menjaga kesehatan di masa pandemi COVID-19 ini?

**TSP** : Saya ingin menghimbau masyarakat untuk terus menjaga imunitas tubuh, caranya dengan rajin berolahraga, makan makanan bergizi, istirahat cukup, dan berfikir positif agar tidak stress.

Harta, jabatan, dan keluarga hanyalah titipan, yang benar-benar menjadi milik kita adalah raga ini, tubuh yang kemana-mana selalu kita bawa pergi. Untuk itu kita harus menjaga kesehatan tubuh kita, raga kita dengan hal-hal yang saya sampaikan tadi.

Bagi yang berusia lanjut dan tidak mampu olahraga, cukup dengan berjemur tentunya dengan tetap menjaga jarak. Yang tidak mampu berlari cukup jalan kaki, semampunya saja.

**MAP** : Terakhir mohon arahan dan bimbingan bapak, selaku Bupati Cilacap sekaligus Ketua Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Kabupaten Cilacap kepada Masyarakat khususnya ASN di lingkungan Kab. Cilacap terkait dengan pandemi ini?

**TSP** : Dalam menghadapi Pandemi COVID-19 ini kita jangan takut, tapi tetap waspada. Tetap jaga kesehatan dengan berolahraga, menjaga asupan nutrisi, beristirahat dan berfikir positif. Kepada ASN juga dihimbau agar tetap bekerja memberikan pelayanan masyarakat.

Patuhi protokol kesehatan, tetap pakai masker, cuci tangan dengan air mengalir dan menggunakan sabun, jaga jarak dan hindari kerumunan. Saling mengingatkan kepada yang lain untuk tetap mengikuti protokol kesehatan. Yakinkan kepada diri sendiri bahwa kita sehat! Sehat hidup ditengah-tengah pandemi COVID-19! Yuk kita hidup sehat dan gembira!

Demikianlah hasil perbincangan kami bersama Ketua Satuan Tugas Penanganan Percepatan COVID-19 Pemerintah Kabupaten Cilacap Bapak H.Tatto Suwanto Pamuji, di akhir wawancara beliau bahkan berseloroh, bahwa salah satu tips kunci meningkatkan daya tahan tubuh adalah menghindari stres, "*Makanya kalau istri atau suaminya sedang marah-marah, bilang untuk ditahan dulu menunggu corona hilang, demi menjaga imunitas biar gak kena Corona*". (Hesti)



# PENAJAMAN FUNGSI ASN DI ERA ADAPTASI KEBIASAAN BARU

oleh : Hesti Astria Dewi, S.Psi., M.E.

Pemerintah telah menerapkan kebijakan *New Normal* sebagai upaya bertahan dalam menghadapi ketidakpastian akibat pandemi COVID-19. Akibat dari adaptasi kebiasaan baru ini, terjadi transformasi besar-besaran dalam penyelenggaraan pemerintahan kita, baik di tingkat Pusat, Provinsi, Kabupaten/Kota, bahkan pada level terendah yaitu Kelurahan/Desa. Perubahan sistem kerja, prosedur pelayanan, sampai dengan *refocussing* anggaran ditempuh sebagai salah satu bentuk adaptasi birokrasi di era disrupsi.

Aparatur Sipil Negara (ASN), merujuk pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Ketiga fungsi ini menunjukkan seberapa penting fungsi ASN dalam tatanan pemerintahan, berbangsa, dan bernegara. Untuk itu fungsi ASN harus ditajamkan agar dapat secara cergas atau responsif menghadapi disrupsi di tengah pandemi ini. Penulis memiliki gagasan mengenai faktor-faktor yang harus ditingkatkan dan diupayakan agar ASN sebagai garda terdepan penyelenggaraan pemerintahan mampu menajamkan fungsinya di era adaptasi kebiasaan baru.

## Kompetensi

Kompetensi merupakan faktor kunci. ASN yang cergas dapat terwujud apabila seorang ASN memiliki kompetensi yang mumpuni di bidang tugasnya. Beberapa upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kompetensi baik secara klasikal maupun non-klasikal seperti diklat, seminar, pelatihan, *coaching clinic* dan bentuk pelatihan lainnya untuk memberikan wawasan, pengetahuan, dan keterampilan baru kepada ASN untuk meningkatkan kompetensi manajerial, teknis, maupun sosio-kultural melalui adopsi ilmu pengetahuan dan informasi teknologi.

ASN yang kompeten, akan mampu menyesuaikan diri secara responsif atas perubahan-perubahan yang sewaktu-waktu dapat terjadi, dan bekerja dengan sigap sehingga mampu menghadapi permasalahan yang ada. Dengan adanya Kompetensi yang unggul, ASN juga akan dapat memberikan pelayanan kepada publik secara optimal. Untuk itu upaya peningkatan kompetensi ASN diharuskan memiliki perencanaan yang matang, pelaksanaan sesuai target, dan evaluasi yang terukur.

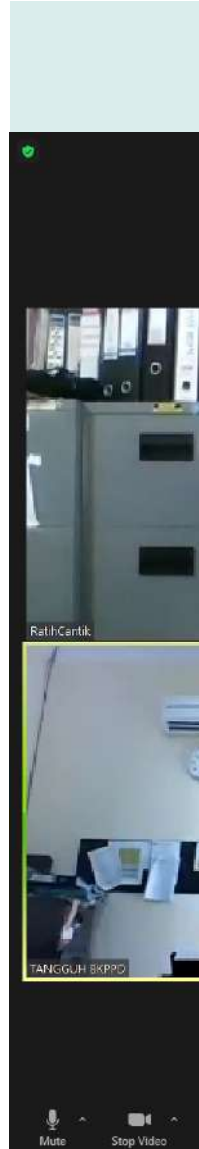
## Infrastruktur

Peningkatan Kualitas ASN juga ditujukan untuk mencapai *Smart ASN* yaitu ASN yang berkelas dunia, tidak hanya untuk menghadapi era disrupsi namun juga revolusi industri 4.0 yang tampaknya saat ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Di era pandemi, penetapan Protokol Kesehatan dengan pembatasan jarak atau *physical distancing*, menuntut kita untuk bertransformasi menjadi birokrasi berbasis digital. Pelaksanaan *Work From Home* misalnya, menjadi contoh bahwa kita dipaksa untuk tetap bekerja dan produktif meskipun tidak bertatap muka secara langsung di kantor dan mau tidak mau memaksa kita untuk “melek” teknologi. “Gaptek” atau gagap teknologi bukanlah penyakit asing di kalangan ASN kita, masih banyak ASN kita yang tidak bisa mengoperasikan komputer, dan tidak familier dengan aplikasi-aplikasi berbasis internet. Namun dengan adanya pandemi ini justru memaksa kita untuk mampu mengoperasikannya

” Sekarang itu bukan negara kuat mengalahkan negara lemah. Tidak! Bukan negara besar yang mengalahkan negara kecil. Tapi negara yang cepat akan mengalahkan negara yang lambat. Siapa yang cepat akan mengalahkan siapa yang lambat. ”

- Joko Widodo -







karena hampir semua pelaksanaan rapat, diklat, seminar dan sosialisasi saat ini dilakukan secara digital menggunakan portal elektronik seperti Zoom misalnya.

Digitalisasi birokrasi memudahkan kita untuk terkoneksi, bekerjasama, dan memberikan pelayanan yang semakin efisien, fleksibel, dan adaptif tentunya. Untuk itu dibutuhkan infrastruktur yang memadai bagi ASN untuk dapat menajamkan fungsinya dalam menghadapi tantangan di era disrupsi ini.

### Revolusi Mental

Faktor psikologis merupakan faktor yang dominan bagi individu dalam menentukan persepsi dan perilakunya baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan sehari-hari. Seringkali kita melihat kasus kegagalan yang banyak disebabkan karena faktor psikis atau yang biasa kita sebut dengan *mental block*. Pikiran sempit, skeptis, dan anti perubahan akan menghambat kesuksesan seseorang termasuk juga ASN.

Untuk itu ASN harus merevolusi mentalnya agar dapat berpikiran terbuka, kritis, dan berjiwa pembaharu. Di tengah era disrupsi ini yang kita butuhkan adalah inovasi dan kreativitas untuk bertahan, yang hanya mampu terlahir dari jiwa-jiwa optimis dan bukan apatis.

### Peran Pimpinan

Birokrasi tentulah memiliki struktur hierarki, Jabatan Fungsional, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Pimpinan Tinggi memiliki strata jenjang yang jelas. Untuk membentuk ASN yang cergas dan berkualitas, serta mewujudkan birokrasi yang adaptif peran pimpinan sangatlah penting. Selain sebagai panutan atau *role model* dan fungsi kontrol, pimpinan tentunya diharapkan dapat membersamai dan mendorong bawahannya dalam bertransformasi menjadi ASN yang responsif dan adaptif selain dengan menyediakan sarana dan prasarana, tentunya dengan membuat kebijakan-kebijakan yang dapat mendukung bawahan untuk mengaktualisasikan dirinya, menciptakan budaya kerja yang bersih, akuntabel dan transparan, serta mewujudkan kepemimpinan yang demokratis.

(Sisi)  
**POSI+IF  
COVID-19**

oleh : Fathan Ady Chandra, S.STP., M.M.

Pandemi COVID-19 memang membawa sisi menyedihkan. Banyak orang meninggal, sekolah tutup, pengangguran meningkat, perusahaan banyak yang bangkrut, saham turun, belum lagi dana miliaran yang dikeluarkan Pemerintah untuk meringankan penderitaan rakyatnya. Jangan terlalu tenggelam dalam kesedihan. Cobalah melihat sisi positif dari pandemi ini.

### 1. Lebih banyak waktu dengan keluarga

Keharusan bekerja di rumah, sekolah *online*, dan belanja *online*, membuat kita memiliki banyak waktu luang yang bisa dihabiskan bersama keluarga. Anggap saja liburan panjang di rumah. Agar lebih menyenangkan dan makin dekat dengan keluarga, buatlah beragam acara seru di rumah.

### 2. Makin memperhatikan kesehatan

Jika sebelumnya kita tak begitu peduli dengan kesehatan, adanya pandemi ini kita pun “terpaksa” memperbaiki gaya hidup menjadi lebih sehat. Kengerian pergi ke Rumah Sakit akan membuat kita tak hanya mepedulikan kesehatan sendiri, namun juga kesehatan seluruh anggota keluarga.

### 3. Kreatifitas dalam bersilaturahmi

Pernahkah kita berterima kasih kepada para pencipta telepon seluler dan aplikasi rapat *online*? Merekalah yang telah menolong kita para warga terdampak wabah COVID-19 untuk tetap terus menjaga kontinuitas silaturahmi, baik dengan keluarga di kampung, dengan rekan sepermainan dan sahabat, ataupun dengan rekan sepekerjaan di kantor. Kreatifitas menciptakan fitur silaturahmi *online*, membuat tidak ada alasan silaturahmi terputus karena wabah COVID-19. Yang ada hanyalah bentuk lain dari silaturahmi. Dari semula yang tatap muka secara langsung berubah menjadi tatap muka virtual/*online*, dan manusia dituntut harus mampu beradaptasi dengan itu.







## 4. Polusi berkurang

Sedikitnya orang beraktivitas ke luar mengendarai kendaraan pribadi berdampak positif pada kualitas udara. Lapisan ozon kabarnya membaik dan polusi udara pun berkurang.

## 5. Mengubah kebiasaan

Beberapa kebiasaan pun ikut berubah seiring dengan protokol kesehatan yang dianjurkan. Kita jadi rajin cuci tangan, mengenakan masker, menerapkan pembatasan jarak sosial (*social distancing*), jarak fisik (*physical distancing*) dan membawa *hand sanitizer* jika sulit menemukan tempat cuci tangan.

## 6. Transparansi dalam pemerintahan

Keterbukaan informasi dalam pemerintahan menjadi salah satu hal penting dalam menjaga pemerintahan yang menganut asas "Good Governance". Di saat wabah COVID-19 ini berlangsung, ada perubahan signifikan dalam penyelenggaraan sosialisasi, diseminasi, dan seminar terkait kebijakan Pemerintah, dari yang semula sebagian dilakukan dalam rapat tertutup dengan peserta terbatas, menjadi dilakukan melalui aplikasi rapat *online* dan disiarkan pada kanal media sosial. Hal ini tentunya membantu rakyat untuk mengetahui apa yang telah dilakukan pemerintah, sekaligus efektif dalam penyebaran kebijakan Pemerintah bagi masyarakat yang hobi bermedia sosial.

## 7. Penghematan anggaran perjalanan dinas dalam pemerintahan

Di masa wabah COVID-19 ini yang mengharuskan sebagian kegiatan pemerintahan dilaksanakan secara virtual di rumah, secara tidak langsung telah meniadakan kegiatan perjalanan dinas, yang *notabene* mengharuskan pegawai untuk keluar rumah dan berinteraksi sosial dengan pegawai yang dituju di lokasi perjalanan dinas. Peniadaan kegiatan ini langsung ditindaklanjuti melalui *refocussing* kegiatan dan realokasi anggaran, diutamakan untuk kegiatan penanggulangan wabah COVID-19, jaring pengaman sosial, dan pemulihan ekonomi masyarakat. Akhirnya, penghematan anggaran perjalanan dinas ini dapat langsung dinikmati oleh masyarakat melalui kegiatan nyata yang diluncurkan di masyarakat, seperti bantuan langsung tunai, pemeriksaan kesehatan terkait virus corona, bantuan insentif bagi UMKM dan lain sebagainya.

## 8. Potensi kenaikan pendapatan perusahaan di bidang tertentu

### Bidang Jaringan Internet

Kewajiban bekerja dari rumah mengharuskan orang untuk berinteraksi sosial secara virtual melalui jaringan internet. Keluarga yang sedari awal tidak menggunakan internet di rumahnya, mau tidak mau, suka tidak suka, untuk memperlancar pekerjaan, mereka harus memasang jaringan internet di rumahnya. Adanya potensi penambahan permintaan pemasangan instalasi jaringan internet ini, akan berdampak pada kenaikan pendapatan para pengusaha di bidang jaringan internet.

### Bidang Ekspedisi

Larangan untuk keluar rumah semasa wabah COVID-19 melanda, membuat orang harus berpikir lagi bagaimana caranya memenuhi kebutuhan barang-barang ataupun makanan yang menjadi konsumsi dari sehari-hari. Penggunaan transportasi pengantaran *online* atau yang dikenal dengan jasa ekspedisi, yang mengantarkan barang dari penjual kepada pembeli, menjadi salah satu solusinya. Hal ini sudah tentu akan berimbas pada peningkatan pendapatan perusahaan penyedia jasa ekspedisi tersebut.

### Bidang Farmasi

Meskipun vaksin COVID-19 belum ditemukan, kebutuhan obat-obatan untuk mendukung penyembuhan dan meningkatkan imunitas tubuh agar tubuh dapat menghasilkan antibodi yang bertugas melawan virus Corona ini, sudah tentu disediakan oleh perusahaan farmasi. Melihat kondisi yang ada dan peningkatan jumlah penderita COVID-19, membuat permintaan obat peningkat imunitas tubuh semakin besar, sehingga berpotensi berdampak pada kenaikan penjualan obat oleh perusahaan farmasi dan akhirnya akan meningkatkan pendapatan perusahaan tersebut.



# SEMANGAT CARAKA PAK DARWAN

## PANTANG TUGAS TAK TUNTAS

Setiap pegawai, setiap jabatan yang ada di BKPPD Kabupaten Cilacap, adalah penting. Tidak ada yang paling penting atau kurang penting, karena merupakan satu sistem, satu rangkaian, saling mendukung dan berkaitan satu sama lain. Semuanya penting. Itulah yang selalu ditekankan oleh Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Warsono, S.H., M.Hum. untuk memompa semangat para pegawai agar berkinerja baik dan saling bersinergi.

Tidak terkecuali bagi petugas kurir surat, atau caraka. Darwan, biasa dipanggil Pak Darwan, petugas kurir surat pada BKPPD Kabupaten Cilacap yang bertugas sebagai pengantar surat sejak tahun 1989. 31 tahun tentu bukanlah waktu yang singkat, namun Pak Darwan tetap menjalankan tugasnya dengan penuh semangat, dedikasi, loyalitas dan amanah.

Pak Darwan berasal dari Desa Papringan Banyumas, merupakan anak keempat dari lima bersaudara. Setelah lulus SD pada tahun 1979, kesibukannya membantu kedua orangtua yang bekerja sebagai petani. Pada tahun 1985 mulai mencoba merantau, meninggalkan kota kelahirannya untuk mencari pengalaman dan pekerjaan di kota bercahaya, Cilacap. Awal di Cilacap ia tinggal bersama keluarga pamannya di daerah Jl. Jambu Mete, dekat pelabuhan Cilacap. Selanjutnya diterima bekerja sebagai tenaga *cleaning service* di sebuah CV di kawasan pelabuhan.

### Awal Kurir Surat

Setelah hampir 2 tahun bekerja sebagai *cleaning service*, pada awal tahun 1989 ia diajak temannya untuk melamar sebagai tenaga honorer di Pemerintah Daerah Cilacap. Dengan ijazah SD ia berhasil diterima sebagai tenaga honorer Pemda Cilacap.

Awalnya ia ditugaskan sebagai tenaga kebersihan pada Kantor Kotip Cilacap, namun hanya berlangsung selama 6 bulan. Selanjutnya ia dialih tugaskan menjadi petugas kurir surat dan pelaksana administrasi serta petugas file kepegawaian pada Subbag Kepegawaian Kantor Kotip Cilacap.

Menggunakan sepeda miliknya ia mengawali tugasnya sebagai kurir surat dengan jangkauan wilayah meliputi 15 kelurahan pada 3 kecamatan kota yaitu Kecamatan Cilacap Utara, Cilacap Tengah dan Cilacap Selatan serta OPD yang berada di dalam kota. Dengan honor sebesar Rp 7.000,- per bulan dan tugas yang cukup melelahkan karena harus bersepeda mengelilingi kota Cilacap setiap hari, ia tetap merasa gembira dan selalu bersemangat.

Walaupun penghasilan masih sangat kecil namun dirasakan sudah cukup mengingat dirinya masih bujangan dan belum punya tanggungan. Dia juga tidak begitu peduli serta tak berkecil hati dengan gurauan teman-temannya saat mengikuti apel pagi karena baju seragamnya yang sudah basah oleh keringat. Maklum, di saat yang lain sudah dapat berangkat kerja

naik sepeda motor, ia masih berpeluh karena mengayuh sepeda saat berangkat ke kantor.

Selain semangat dalam bekerja, Pak Darwan juga semangat untuk meningkatkan pendidikan, dengan harapan suatu saat dapat mengubah nasibnya menjadi lebih baik. Setelah pulang kerja ia mengikuti sekolah kejar Paket B di Jalan Bali/ Sumba Cilacap. Lulus dari sekolah kejar Paket C pada tahun 1992, ia melanjutkan sekolah di SMA Jenderal Sudirman dan berhasil lulus pada tahun 1999. Seiring dengan itu, gaji yang diterima juga sedikit demi sedikit mengalami penambahan, menjadi Rp. 40.000 per bulan hingga pada masa akhir berdirinya Kantor Kotip Cilacap menjadi Rp.60.000 per bulan.

### Keluarga

Sembilan tahun bekerja di lingkungan pemerintahan, oleh temannya, Pak Darwan dikenalkan dengan gadis bernama Devi Novialti yang saat itu bekerja di RS Pertamina Cilacap. Setelah perkenalan cukup lama, keduanya merasa cocok satu sama lain sehingga memutuskan untuk menikah. Pernikahan dilaksanakan tanggal 10 Oktober 1998 di Cilacap. Setelah menikah keduanya tinggal di Jl. Perkutut Timur, Tegalreja Cilacap. Anak pertama lahir di Cilacap pada tanggal 5 Mei 2000 diberi nama Siti Nur Hidayati, terselip doa agar anak perempuannya menjadi cahaya dan sebagai jalan datangnya petunjuk bagi keluarga.



## Profil

Empat tahun kemudian tepatnya tanggal 25 April 2004 lahir anak kedua di Banyumas, yang kemudian diberi nama Fajar Hidayat. Dengan kelahiran anak-anak mereka, semakin bertambahlah semangat dalam diri Pak Darwan untuk lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya, dengan harapan kesungguhannya dalam bekerja dapat menjadikannya diangkat sebagai Pegawai Negeri agar kesejahteraan keluarga meningkat. Ia bertekad untuk dapat menyekolahkan anaknya sampai jenjang yang paling tinggi agar mereka dapat memiliki masa depan yang lebih baik. Tak pernah putus doanya agar segera dapat diangkat sebagai Pegawai Negeri.

### Suka Duka Petugas Kurir Surat

Bagi Pak Darwan pekerjaan sebagai kurir surat lebih banyak suka daripada duka. Hambatan yang ditemui juga tidak dianggapnya sebagai duka namun justru sebagai tantangan. Kepada Media Aparatur ia berbagi pengalaman tak terlupakan, yaitu saat masih bertugas di Kantor Kotip Cilacap dan berkurir menggunakan sepeda. Ada surat yang harus segera disampaikan ke seluruh OPD dalam kota, Kecamatan dan Kelurahan, sedangkan cuaca hujan. Tekadnya adalah surat harus segera diantarnya saat itu juga sampai terkirim semua. Berangkatlah ia mengurir surat, kehujanan di jalan hingga baju basah, dan saat surat sudah terkirim semua ia pulang ke kantor dengan baju yang sudah kering. Baginya hal itu tak menjadi masalah karena hatinya merasa sangat puas jika tugasnya dapat diselesaikan.

Sukanya adalah sebagai petugas kurir surat menjadikannya mempunyai banyak kenalan akrab. Di setiap Dinas/Kantor selalu mendapatkan sambutan yang ramah bahkan tidak jarang diajak sarapan atau ngopi, sekedar untuk melepas lelah setelah kurir. Menurutnya, dengan kurir surat juga menjadikan suasana terasa santai, selalu *fresh* dan tidak jenuh karena dapat bertemu banyak orang. Apalagi jika surat yang dibawanya sudah ditunggu-tunggu dan dapat memberikan kebahagiaan untuk orang lain, seperti surat undangan pelantikan pejabat atau kenaikan pangkat.

Hal paling berkesan yang dirasakan Pak Darwan sepanjang pelaksanaan tugasnya di pemerintahan, adalah saat dirinya mendapatkan kesempatan untuk berbagi pakai sepeda motor dinas dengan Sekretaris BKD yang saat itu dijabat oleh Drs. Umar Syakhroni. Setiap pagi setelah sampai di kantor, Pak Umar menyerahkan kunci sepeda motor pada Pak Darwan dan mempersilahkan Pak Darwan memakainya untuk kurir atau kepentingan dinas lainnya. Menurut Pak Umar, sepanjang ada kendaraan dinas dan untuk kepentingan dinas, siapa saja boleh memakainya. Saat sore hari ketika jam kerja usai, atau saat semua tugas kurir sudah selesai, kunci motor itu diserahkan kembali kepada Pak Umar. Sungguh merupakan suatu kehormatan dan penghargaan yang besar dirasakan olehnya, mengingat dirinya hanyalah pegawai kurir surat biasa tetapi boleh menggunakan kendaraan dinas yang digunakan oleh pejabat. Hal tersebut berlangsung hingga Pak Umar memasuki masa purna tugas pada akhir tahun 2010, dan selanjutnya sepeda motor dinas tersebut dipercayakan kepadanya sampai dengan sekarang.

Peristiwa itu menjadi pengobar api semangat yang paling besar dalam dirinya. Prinsipnya: jangan pernah mengeluh, selalu semangat, dan jangan menunda penyelesaian pekerjaan, jika bisa diselesaikan hari itu ya harus selesai hari itu juga. Seperti halnya jika waktu bekerja sudah hampir selesai namun ada konsep surat/ asman yang perlu dibawa ke Setda, maka tidak perlu menunggu esok hari untuk mengantarkan asman tersebut tapi diantaranya

saat itu juga. Singkatnya, **pantang tugas tak tuntas**. Menurutnya yang tak kalah penting dalam bekerja adalah kita harus kompak, saling membantu satu sama lain. Jika pekerjaan pribadi sudah selesai, dan melihat temannya ada yang keteteran, tak ada salahnya untuk dapat membantu teman tersebut.

### Berkurir Surat di Masa Pandemi COVID-19

Saat pandemi melanda seperti sekarang ini, kepada Media Aparatur Pak Darwan menuturkan jika tugas kurir surat relatif lebih sedikit, karena dengan adanya teknologi yang sudah canggih dan maju, undangan atau surat-surat lain sudah bisa dikirim lewat *handphone* dan internet. Namun walaupun harus berkurir surat, berkeliling dan bertemu dengan pegawai-pegawai pada Dinas lain, dirinya tidak terlalu cemas. Yang penting selalu pakai masker, jaga jarak dan cuci tangan. Saat ini di beberapa OPD sudah memiliki pos satpam, sehingga walaupun harus menyampaikan surat tidak perlu masuk ke kantor tetapi cukup diserahkan pada petugas di pos satpam, jadi tidak terlalu banyak kontak juga. Yang penting disiplin menerapkan protokol kesehatan, pungkasnya menutup perbincangan dengan Media Aparatur. (Yuyun)



#### BIODATA

Nama : DARWAN  
Tempat/ Tgl. lahir : Banyumas, 04 Juni 1965  
Pangkat/Gol. Ruang : Pengatur Muda Tk. I (II/b)

#### RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SDN Banyumas, 1979  
SMP : SMP Muhammadiyah Maos  
(SMP Paket B),  
SMA : SMA Jendral Sudirman Cilacap, 1999

#### KELUARGA

Nama Istri : Devi Novialti  
Pekerjaan : Swasta  
Nama Anak : 1. Siti Nur Hidayati  
2. Fajar Hidayat

# SEDIA PAYUNG SEBELUM HUJAN

oleh : Hesti Astria Dewi, S.Psi., M.E.

**DISIPLIN PNS**



**PP Nomor 53 Tahun 2010**



Musim hujan telah tiba. Beberapa hari terakhir hujan mengguyur Kabupaten Cilacap tercinta. Jangan lupa untuk sedia payung setiap saat, terlebih di tengah pandemi COVID-19 yang belum berakhir ini. Hujan tentunya menambahkan nuansa tersendiri, karena pada saat hujan kita rentan terserang *Influenza*. Nah, tentunya kita sudah tahu bahwa untuk menjaga diri dari *Influenza* di musim hujan, setidaknya kita harus menjaga kesehatan kita dengan melindungi diri dari air hujan agar tubuh tetap hangat, menjaga asupan nutrisi, dan beristirahat dengan cukup untuk menjaga kekebalan tubuh.

Peribahasa “sedia payung sebelum hujan” tentunya sudah tidak asing ditelinga kita. Artinya kita harus berjaga-jaga atau mempersiapkan segala sesuatu agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Lalu, apa hubungannya payung dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil? Melalui tulisan ini penulis ingin menganalogikan PP Nomor 53 Tahun 2010 sebagai payung, dan hujan dianalogikan sebagai hal yang tidak diinginkan yaitu hukuman disiplin.

Sebagian besar Pegawai Negeri Sipil (PNS) mungkin sudah mengetahui bahwa PNS yang melanggar peraturan akan dijatuhi sanksi berupa hukuman disiplin. Namun sayangnya belum semua mengetahui dan memahami isi dari PP Nomor 53 Tahun 2010, sehingga ketika terjadi suatu pelanggaran yang berakibat PNS harus dijatuhi hukuman disiplin, baru lah menyesal dikemudian hari.

PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdiri dari 7 (Tujuh) Bab dan

51 (Lima puluh satu) Pasal. Secara mendasar hal yang wajib diketahui PNS adalah 17 (Tujuh belas) kewajiban yang termuat dalam Pasal 3 yaitu:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Dan Pasal 4 yang memuat 15 (Lima belas) larangan bagi PNS yaitu :

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari



## Pelayanan Kepegawaian

- siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
  10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
  11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
  12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
    - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
    - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
    - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
    - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
  13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
    - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
    - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
  14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan; dan
  15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
    - a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
    - b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
    - c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
    - d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut akan berujung sanksi hukuman disiplin, adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin sebagaimana tercantum dalam Pasal 7 adalah sebagaimana berikut :

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
  - a. hukuman disiplin ringan;
  - b. hukuman disiplin sedang; dan
  - c. hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
  - a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis; dan
  - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
  - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun;
  - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun; dan
  - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
  - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun;
  - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - c. pembebasan dari jabatan;
  - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
  - e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Kewajiban dan larangan bagi PNS sebagaimana tersebut di atas memiliki spektrum yang sangat luas. Sebagaimana kita ketahui bahwa PNS baik secara pribadi maupun kedinasan terikat dengan administrasi kepegawaian. Maka yang perlu kita pahami adalah apakah kita sebagai seorang PNS telah tertib administrasi kepegawaian sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku?

Salah satu contoh adalah kasus perceraian, dimana PNS yang melakukan perceraian baik sebagai penggugat ataupun tergugat tidak mengajukan permohonan izin terlebih dahulu kepada pejabat yang berwenang sebagaimana ketentuan PP Nomor 10 Tahun 1983 jo PP Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil. Selain kasus perceraian, pelanggaran disiplin karena ketidakhadiran sesuai dengan ketentuan jam kerja, kasus perselingkuhan atau perzinahan, dan kasus pidana sayangnya masih menjadi "primadona" di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepada seorang PNS tentunya berimbas kepada beberapa hal, diantaranya Penilaian Prestasi Kerja Pegawai, proses Kenaikan Pangkat, dan juga berimbas pada perolehan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana ketentuan Pasal 23 Peraturan Bupati Cilacap Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap Tahun 2020. Tidak hanya itu, bagi Pejabat Fungsional, hukuman disiplin sedang ataupun hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan pangkat berakibat pembebasan sementara dari jabatan, yang berarti hilangnya tunjangan jabatan dan terhambatnya jenjang karier.

Dengan adanya artikel ini, kami berharap pembaca mendapatkan sedikit pencerahan terkait Disiplin PNS, sebagaimana diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010. Hal yang harus untuk diperhatikan adalah, pimpinan atau atasan memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin ketertiban administrasi kepegawaian bawahan di lingkungan kerjanya, karena seorang atasan wajib membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas. Atas dasar hal tersebut setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan bawahan juga tidak terlepas dari tanggungjawab atasan, sehingga bukan tidak mungkin atasan juga ikut dikenai hukuman disiplin atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh bawahannya. Untuk itu, demi mewujudkan PNS yang berintegritas dan bermartabat, kita wajib membaca dan memahami peraturan-peraturan kepegawaian yang berlaku. Ada baiknya sedia payung sebelum hujan bukan?!



# SIAP PAKDE

Sistem Aplikasi Pengelolaan Pasca Diklat Elektronik

Badan Kepegawaian,  
Pendidikan dan Pelatihan Daerah  
Kabupaten Cilacap

SIAP PAKDE

*MAKE IT RIGHT, MAKE IT FAST, MAKE IT SIMPLE*

oleh : Irpan Setiawan, S.Kom.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) didasarkan pada Sistem Merit yaitu kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan 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.

Upaya pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), seminar, kursus dan penataran yang harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang untuk digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN melalui diklat bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan ASN sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarakatkan agar dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada penjelasan umum menyebutkan bahwa metode yang tepat dalam pengembangan kompetensi yaitu dengan pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi sehingga untuk mendapatkan kompetensi pegawai ASN yang diharapkan, diperlukan sebuah proses pengelolaan data dan informasi tentang pengembangan kompetensi/ diklat pegawai ASN secara sistematis.



Kondisi *existing* di Pemerintah Kabupaten Cilacap saat ini adalah data dan informasi terkait pelaksanaan diklat masih belum terintegrasi dengan *database* kepegawaian, evaluasi pasca pengembangan kompetensi/ diklat belum dilakukan dengan intensif dan sistematis, hasil pelaksanaan pengembangan kompetensi/ diklat tidak terukur dan sulit untuk dilakukan evaluasi tindak lanjut untuk mengukur capaian perubahan kinerja.

Selain itu, dokumen inovasi Aksi Perubahan (PKP, PKN dan PKA), dokumen Aktualisasi (Latsar), dokumen Rancangan Tindak Lanjut (Diklat Teknis dan Fungsional) masih diinventarisir dan disimpan dalam bentuk fisik (*hardcopy*) pada lemari perpustakaan. Saat dibutuhkan, proses pencariannya sulit dilakukan sehingga kurang bermanfaat dan kurang mempunyai nilai tambah bagi Pemerintah Kabupaten Cilacap.

**Aplikasi SIAP PAKDE** (Sistem Aplikasi Pengelolaan Pasca Diklat Elektronik) dikembangkan untuk mengelola pelaksanaan kegiatan pasca pengembangan kompetensi/ diklat secara sistematis sebagai upaya untuk mendapatkan data dan informasi riwayat diklat ASN yang lebih mutakhir/ valid. Selain itu, data/ dokumen Aksi Perubahan (PKP, PKN dan PKA), dokumen Aktualisasi (Latsar), dokumen Rancangan Tindak Lanjut (Diklat Teknis dan

Fungsional) akan diinventarisir dengan baik secara digital melalui fitur **Pustaka Inovasi Online** sehingga siapapun yang berkepentingan dapat mengakses untuk digunakan lebih luas.

Sedangkan fitur **Evaluasi Pasca Diklat** digunakan untuk melakukan evaluasi tindak lanjut perkembangan ASN setelah melaksanakan diklat. Apakah berubah perilaku kerjanya, lebih meningkat kinerjanya ketika memberikan pelayanan publik dan sejauh mana keberlangsungan inovasi Aktualisasi/ Aksi Perubahan/ Rancangan Tindak Lanjut yang telah dibuat/ dilaksanakan oleh ASN peserta diklat.

**Make it Right.** Aplikasi SIAP PAKDE berkomitmen untuk membuat sistem pengelolaan diklat menjadi lebih baik, karena dengan terintegrasinya data diklat dan *database* kepegawaian, proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi diklat semakin terarah. Data diklat dapat digunakan dalam pertimbangan pengangkatan jabatan dan pengembangan karier ASN secara akuntabel.

**Make it Fast.** Kecepatan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam penerapan aplikasi SIAP PAKDE. Cepat mendapatkan data hasil evaluasi pasca diklat yang diinginkan dan cepat dalam proses mencari dokumen inovasi Aksi Perubahan/ Aktualisasi/ Rancangan Tindak Lanjut ketika dokumen tersebut akan digunakan.

**Make it Simple.** Pada dasarnya aplikasi SIAP PAKDE dikembangkan untuk mempermudah sistem dari yang sebelumnya rumit menjadi lebih *simple/* mudah/ sederhana. Dengan tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat terkait pengembangan kompetensi/ diklat ASN, harapannya aplikasi SIAP PAKDE dapat mendukung pelaksanaan manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit di Pemerintah Kabupaten Cilacap.

## Profil Aplikasi

Nama : SIAP PAKDE  
Alamat/url : <http://siappakde.cilacapkab.go.id>  
Database : MySQL  
Pengembang : BKPPD Kabupaten Cilacap  
Tahun : 2020  
Pengguna : ASN Pemkab. Cilacap  
Fitur/fungsi :

1. Evaluasi ASN pasca pelaksanaan diklat (jangka menengah s/d jangka panjang);
2. Pustaka digital dokumentasi Aksi Perubahan/ Aktualisasi/ Rancangan Tindak Lanjut;
3. Pemutakhiran data riwayat diklat.

**DETAIL DOKUMEN**

JENIS DIKLAT : DIKLAT PIM IV  
JUDUL : SINERGISAS PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP DENGAN POLRES CILACAP DALAM PELAYANAN PENGAWALAN LALU LINTAS BAGI PEJABAT NEGARA DAN TAMU RESMI DI WILAYAH KABUPATEN CILACAP  
DESKRIPSI : Rancangan Proyek Perubahan ini sebagai pintu masuk menuju implementasi penerapan Kerjasama Pemerintah Kabupaten Cilacap dengan Polres Cilacap dalam pelayanan pengawalan lalu lintas bagi pejabat negara dan tamu resmi di wilayah Kabupaten Cilacap.  
KATEGORI : Tata Kelola Pemerintahan  
TAHUN : 2020  
PROJECT LEADER : NANA FITRIAWAN, S.H. M.M.  
OPD/Unit Kerja : Sekretariat Daerah  
DOWNLOAD :

- Dokumen Laporan Aksi Perubahan Dokumen:19731026200911004-20201105
- Video Aksi Perubahan [https://youtu.be/\\_5st5AE33](https://youtu.be/_5st5AE33)

**PUSTAKA ONLINE INOVASI AKSI PERUBAHAN / AKTUALISASI PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP**

No.	Judul	Kategori	Tahun	Project Leader	OPD / Unit Kerja
1	SINERGISAS PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP DENGAN POLRES CILACAP DALAM PELAYANAN PENGAWALAN LALU LINTAS BAGI PEJABAT NEGARA DAN TAMU RESMI DI WILAYAH KABUPATEN CILACAP	Tata Kelola Pemerintahan	2020	NANA FITRIAWAN, S.H. M.M.	Sekretariat Daerah
2	OPTIMALISASI KEGIATAN HARMONISASI DAN SINERGISASI PENYUSUNAN PRODUK HUKUM DAERAH RINDA SUB BAGIAN PERENCANAAN UNDANGAN BAGIAN HUKUM SEKRETARIAT	Tata Kelola Pemerintahan	2020	YAN HARDYAN S.P.H. S.H.	Sekretariat Daerah



# PERANAN PENYULUH KESEHATAN MASYARAKAT DI MASA PANDEMI COVID-19

oleh : Widhie Astoyo, S.Sos.

Penyebaran *Corona Virus Desease* (COVID-19) di Indonesia saat ini sudah semakin meluas, dengan banyaknya jumlah kasus terpapar COVID-19 semakin bertambah dari hari ke hari. Baik yang berada di kota maupun di desa, virus ini tak mengenal siapa pejabat, siapa rakyat biasa, apabila kita tidak mematuhi protokol kesehatan yang diterapkan oleh Pemerintah, maka bersiaplah untuk tertular virus mematikan ini.

Dalam keseharian, kita diminta untuk selalu berhati-hati dalam menghadapi penyebaran virus ini, karena setiap harinya selalu ada penambahan jumlah orang yang terinfeksi COVID-19. Hingga saat ini, banyak negara termasuk Indonesia belum mampu menghentikan penyebarannya karena belum ditemukan obat atau vaksinya.

Sampai saat ini, dari awal tahun 2020 sampai dengan akhir tahun 2020, Pandemi COVID-19 belum juga bisa dikatakan berakhir, dan kita hidup dalam dunia yang serba penuh dengan sesuatu yang dibatasi. Hal ini memiliki dampak yang cukup besar, terutama pada sektor ekonomi, pendidikan, sosial dan budaya. Masyarakat sekarang dipaksa untuk menjalani dan beradaptasi dengan kebiasaan hidup baru atau disebut dengan '*new normal life*'.

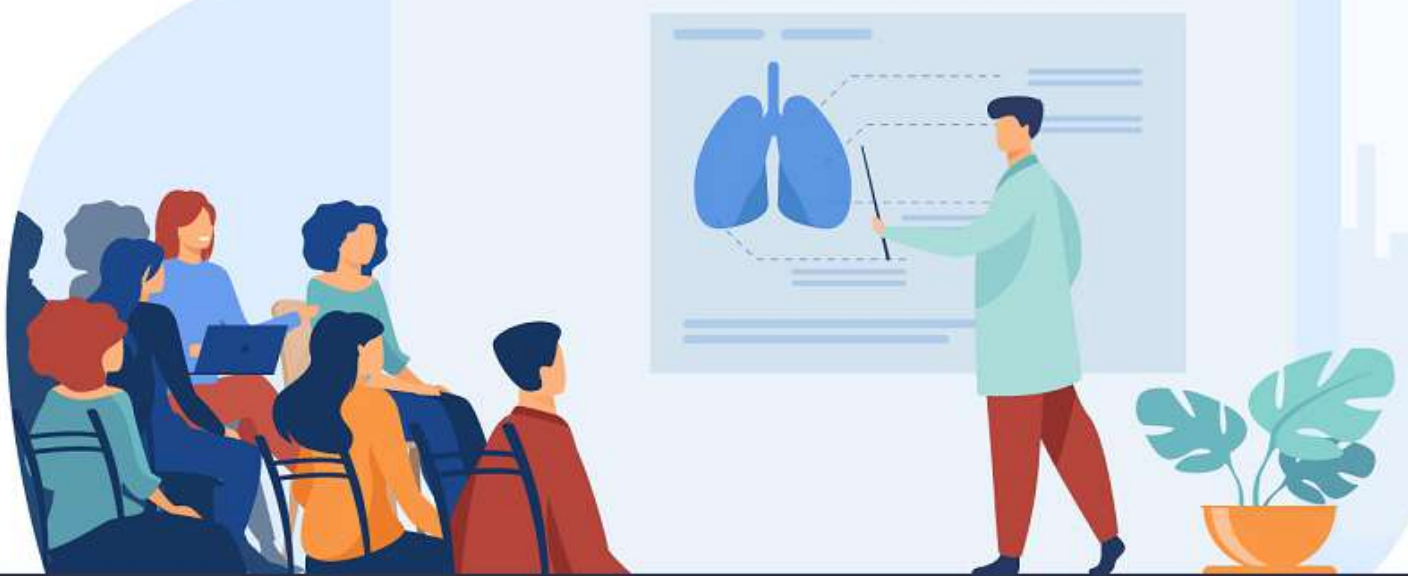
*New normal* adalah suatu perubahan perilaku untuk tetap melakukan aktivitas normal dengan ditambah menerapkan protokol kesehatan guna mencegah terjadinya penularan COVID-19.

Adapun Pemerintah memberlakukan protokol kesehatan yaitu memakai masker bila keluar dari rumah, sering mencuci tangan dengan sabun, dan tetap menjaga jarak serta menghindari kerumunan orang untuk mencegah penularan virus corona. Pemerintah sendiri sudah memberikan panduan dengan mengeluarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor HK 01.07/MENKES/328/2020 tanggal 20 Mei 2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian COVID-19 di tempat kerja perkantoran dan industri dalam mendukung keberlangsungan usaha pada situasi pandemi COVID-19.

Pemerintah melalui Kementerian Kesehatan tak henti-hentinya melakukan sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat agar memahami protokol kesehatan yang harus dilakukan dimanapun kita berada, baik di rumah, di kantor, di sekolah, tempat ibadah termasuk tempat-tempat keramaian umum seperti pasar dan mal. Ini merupakan salah satu tugas pokok dari Penyuluh Kesehatan Masyarakat, sebagai salah satu jabatan fungsional dibidang kesehatan yang memiliki peranan penting dalam masa seperti ini.

Penyuluh Kesehatan Masyarakat adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan penyuluhan kesehatan masyarakat atau promosi kesehatan.





Sebagai salah satu jabatan yang masuk dalam rumpun Kesehatan, jabatan fungsional Penyuluh Kesehatan Masyarakat diatur oleh Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 58/KEP/M.PAN/8/2000 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Kesehatan Masyarakat dan Angka Kreditnya.

Jabatan Penyuluh Kesehatan Masyarakat (PKM) ada 2 jenis, yaitu:

### 1. Penyuluh Kesehatan Masyarakat Ahli

Yaitu Jabatan Fungsional PKM yang pelaksanaan tugasnya meliputi kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan pengetahuan, penerapan konsep dan teori, ilmu dan seni untuk pemecahan masalah dan proses pembelajaran dengan cara yang sistematis di bidang penyuluh Kesehatan Masyarakat dalam mendukung upaya pemberdayaan masyarakat dan promosi kesehatan. Memiliki ijazah minimal S1. Jabatan fungsional PKM Ahli ada 3 jenjang:

- PKM Pertama (Penata Muda golongan III/a - Penata Muda Tk I golongan III/b)
- PKM Muda (Penata golongan III/c - Penata Tkt I golongan III/d)
- PKM Madya (Pembina golongan IV/a - Pembina Utama Muda golongan IV/c)

### 2. Penyuluh Kesehatan Masyarakat Terampil

Yaitu jabatan Fungsional PKM yang pelaksanaan tugasnya meliputi kegiatan teknis operasional yang bersifat ketrampilan di bidang Penyuluhan Kesehatan Masyarakat dalam mendukung upaya pemberdayaan masyarakat dan promosi kesehatan.

Jabatan Fungsional PKM terampil ada 3 jenjang:

- PKM Pelaksana (Pengatur Muda Tk I golongan II/b - Pengatur golongan II/d)
- PKM Pelaksana Lanjutan (Penata Muda, golongan III/a - Penata Muda Tk I golongan III/b)
- PKM Penyelia (Penata golongan III/c - Penata Tk I golongan III/c)

Di Kabupaten Cilacap sendiri memiliki Jabatan Fungsional Penyuluh Kesehatan Masyarakat yang tersebar di beberapa tempat Pelayanan Kesehatan, lebih tepatnya di Pusat Kesehatan Masyarakat.

Diharapkan dengan tersebarnya para pejabat fungsional Penyuluh Kesehatan Masyarakat di beberapa Pusat Kesehatan Masyarakat yang ada di wilayah Kabupaten Cilacap, sesuai dengan tugas pokoknya akan dapat memberikan kegiatan advokasi, pembinaan suasana dan pemberdayaan masyarakat, melakukan penyebaran informasi, membuat rancangan media, melakukan pengkajian/ penelitian perilaku masyarakat yang berhubungan dengan kesehatan serta merencanakan intervensi dalam rangka mengembangkan perilaku masyarakat yang mendukung kesehatan.

Di akhir tulisan ini, kami berharap semoga para pejabat fungsional Penyuluh Kesehatan Masyarakat dapat melaksanakan tugasnya sebaik mungkin, terlebih dalam era pandemi saat ini, dengan tetap memperhatikan Tugas Pokok dan Fungsinya sebagai bagian dari Jabatan Fungsional di bidang Kesehatan. Karena Kesehatan adalah Hak Asasi Manusia.

Seorang PNS sebelum diangkat sebagai CPNS telah bekerja pada perusahaan swasta berbadan hukum. Apakah masa kerja pada perusahaan tersebut dapat ditinjau dan diperhitungkan sebagai masa kerja dalam kepegawaian?

Jawab :

Dapat. Dengan ketentuan masa kerja yang diperhitungkan adalah  $\frac{1}{2}$  (setengah) masa kerja sebagai pegawai/karyawan dari perusahaan tersebut yang tiap-tiap kali tidak kurang dari 1 (satu) tahun dan tidak terputus-putus, serta masa kerja tersebut diperhitungkan sebanyak-banyaknya 8 (delapan) tahun.

Contoh :

- Ida Ayu Komang mempunyai masa kerja secara terus menerus di perusahaan yang berbadan hukum selama 16 (enam belas) tahun. Apabila ia diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, maka masa kerja yang dapat diperhitungkan adalah : 16 tahun : 2 = 8 (delapan) tahun.
- Abunawas memiliki masa kerja pada perusahaan yang berbadan hukum pada :  
Perusahaan swasta A selama = 6 bulan  
Perusahaan swasta B selama = 11 bulan  
Total = 17 bulan  
Dalam hal demikian, maka masa kerja tersebut tidak dapat diperhitungkan, karena tiap-tiap kali dari masa kerja yang dimiliki kurang dari 1 (satu) tahun.

Mengapa Guru yang masih memiliki pangkat Pengatur Muda, Golongan Ruang II/a, jabatan Guru Pratama sampai dengan Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d, jabatan Guru Muda Tingkat I yang tidak memiliki ijazah S1/D.IV, tidak dapat memperoleh penyesuaian jabatan?

Jawab :

Sesuai dengan :

- Peraturan MENPAN RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jababatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya;
- Peraturan Bersama MENDIKNAS dan Kepala BKN No. 03/V/PB/2010 dan 14 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya; dan
- Peraturan MENDIKNAS Nomor 38 Tahun 2010 tentang Penyesuaian Jabatan Fungsional Guru, bahwa syarat untuk menduduki jabatan guru adalah memiliki pendidikan minimal S1 atau D-IV.

Berapakah batas usia pensiun (BUP) bagi pejabat fungsional Ahli Muda dan Ahli Pertama serta Pejabat fungsional Ketrampilan?

Jawab :

58 (lima puluh delapan) tahun (Sesuai Pasal 2 ayat (2) PP Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang mencapai batas usia pensiun bagi pejabat fungsional).

Bagaimana ketentuan pengangkatan PNS sebagai Pelaksana Tugas (Plt)?

Jawab :

Berpedoman pada Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : K.26-20/V.24-25/99 tanggal 10 Desember 2001 perihal Tatacara Pengangkatan PNS sebagai Pelaksana Tugas, seorang PNS dapat diangkat sebagai Plt dengan ketentuan :

- Pengangkatan sebagai Plt tidak perlu ditetapkan dengan surat keputusan pengangkatan dalam jabatan, melainkan cukup dengan Surat Perintah dari Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk, karena yang bersangkutan masih melaksanakan tugas jabatannya yang definitif;
- PNS yang diangkat sebagai Plt tidak perlu dilantik dan diambil sumpahnya;
- Plt bukan jabatan definitif, oleh karenanya PNS yang diangkat sebagai Plt tidak diberikan tunjangan jabatan struktural, sehingga dalam surat perintah tidak perlu dicantumkan besarnya tunjangan jabatan;
- Pengangkatan sebagai Plt tidak boleh menyebabkan yang bersangkutan dibebaskan dari jabatan definitifnya, dan tunjangannya tetap dibayar sesuai dengan jabatan definitifnya;
- PNS atau pejabat yang menduduki jabatan struktural hanya dapat diangkat sebagai Plt dalam jabatan struktural yang eselonnya sama atau setingkat lebih tinggi di lingkungan kerjanya;
- PNS yang tidak menduduki jabatan struktural hanya dapat diangkat sebagai Plt dalam jabatan struktural eselon IV;
- PNS yang diangkat sebagai Pelaksana Tugas tidak memiliki kewenangan untuk mengambil atau menetapkan keputusan yang mengikat.

Bagaimana ketentuan pemberian TPP bagi PNS yang mendapatkan hukuman disiplin tingkat berat?

Jawab :

Yang bersangkutan diberikan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) selama 1 (satu) tahun, mulai bulan berikutnya sejak berlakunya SK penjatuhan hukuman disiplin.

Apakah atasan langsung yang memiliki pangkat sama dengan bawahannya, boleh memberikan penilaian terhadap bawahannya tersebut?

Jawab :

Ya.

Bagaimana pembuatan Penilaian Prestasi Kerja bagi PNS yang sedang melaksanakan tugas belajar, mengingat sesuai Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, disebutkan bahwa PNS yang sedang melaksanakan tugas belajar tidak wajib membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP)?

Jawab :

Mengkonversikan nilai akademis menjadi nilai SKP.



# #JanganLupaBahagia

oleh : Handri Pangarso U, S.Psi.



Pernah mendengar ungkapan tersebut? Ya, kalimat tersebut menjadi salah satu slogan yang digunakan oleh sebuah apotek yang beroperasi 24 jam di Indonesia. Apakah memang benar kegembiraan dan kesehatan itu memiliki keterkaitan? Seperti dengan pepatah latin yang sering kita dengar sejak kecil, “*Mens sana in corpore sano*”, bahwa di dalam tubuh yang sehat terdapat jiwa yang kuat.

“Kebahagiaan adalah makna dan tujuan hidup, keseluruhan tujuan dan akhir dari keberadaan manusia” - Aristoteles -

Banyak dari kita berusaha mencari definisi kebahagiaan dengan cara yang belum tepat. Tidak berfokus pada perasaan bahagia, tapi berfokus pada cara ataupun proses menciptakan kebahagiaan tersebut. Misalnya dengan sibuk bekerja untuk mencari uang, uang masih dipandang sebagai alat untuk mencapai kebahagiaan. Pernyataan tersebut bukan berarti keliru, tetapi banyak dari kita justru tertekan atau stres saat bekerja. Bekerja menjadi sebuah beban dan mulai berpengaruh pada kesehatan fisik.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kebahagiaan menyebabkan kesehatan yang lebih baik. Kebahagiaan dan kesehatan memang bisa menjadi lingkaran yang baik, tetapi para peneliti masih berusaha mengurai hubungannya. Sementara itu, jika kita membutuhkan motivasi ekstra untuk menjadi lebih bahagia, simak enam hal berikut yang menghubungkan kebahagiaan dengan kesehatan yang baik (disadur dari <https://greatergood.berkeley.edu/>)

” *Hati yang Gembira  
adalah Obat* ”



## Kebahagiaan melindungi jantung kita

Cinta dan kebahagiaan mungkin sebenarnya tidak berasal dari jantung, tetapi keduanya baik untuk itu. Misalnya, sebuah makalah tahun 2005 menemukan bahwa kebahagiaan memprediksi detak jantung dan tekanan darah yang lebih rendah. Dalam penelitian tersebut, peserta menilai kebahagiaan mereka lebih dari 30 kali dalam satu hari dalam tiga tahun terakhir. Peserta yang paling bahagia memiliki detak jantung yang lebih rendah (sekitar enam denyut lebih lambat per menit) dan memiliki tekanan darah yang lebih baik.

## Kebahagiaan memperkuat sistem kekebalan

Apakah kalian mengenal orang yang pemarah yang sepertinya selalu sakit? Itu mungkin bukan kebetulan, penelitian menemukan hubungan antara kebahagiaan dan sistem kekebalan yang lebih kuat.

## Kebahagiaan memerangi stres

Stres tidak hanya mengganggu pada tingkat psikologis tetapi juga memicu perubahan biologis pada hormon dan tekanan darah kita. Kebahagiaan tampaknya meredakan efek ini, atau setidaknya membantu kita pulih lebih cepat.

## Orang yang bahagia memiliki lebih sedikit rasa sakit dan nyeri

Sebuah studi pada tahun 2005 menunjukkan bahwa emosi positif juga mengurangi rasa sakit dalam konteks penyakit. Wanita dengan *arthritis* dan nyeri kronis menilai diri mereka sendiri setiap minggu pada emosi positif seperti minat, antusiasme, dan inspirasi selama sekitar tiga bulan. Selama penelitian, mereka yang memiliki peringkat lebih tinggi secara keseluruhan cenderung tidak mengalami peningkatan rasa sakit.

## Kebahagiaan memerangi penyakit dan kecacatan

Kebahagiaan dikaitkan dengan perbaikan dalam kondisi yang lebih parah, kondisi jangka panjang juga, bukan hanya rasa sakit dan nyeri jangka pendek.

## Kebahagiaan memperpanjang hidup kita

Dalam sebuah penelitian tahun 2011, hampir 4.000 orang dewasa Inggris usia 52-79 tahun melaporkan betapa bahagia, bersemangat, dan puasnya mereka beberapa kali dalam satu hari. Di sini, orang yang lebih bahagia 35 persen lebih kecil kemungkinannya untuk meninggal selama sekitar lima tahun daripada rekan mereka yang tidak bahagia.

Tentunya semua penelitian mengenai korelasi antara kebahagiaan dan kesehatan fisik masih perlu dikaji dan didalami lebih lanjut, tetapi bahwa kita masih boleh berharap bahwa kebahagiaan memang dapat membawa pengaruh positif pada kesehatan diri kita masing-masing.

Lalu bagaimana cara untuk menjadi bahagia (disadur dari <https://www.healthline.com>), ada beberapa cara menjadi bahagia :

1. **Ungkapkan rasa syukur:** kita bisa meningkatkan kebahagiaan dengan berfokus pada hal-hal yang dapat disyukuri. Salah satu cara untuk mempraktikkan rasa syukur adalah dengan menuliskan tiga hal yang kita syukuri di penghujung hari. Atau bisa dengan menyelipkan ucapan syukur saat menunaikan ibadah.
2. **Aktiflah:** latihan aerobik atau latihan kardio, adalah jenis latihan yang paling efektif untuk meningkatkan kebahagiaan. *Jogging*, bersepeda, atau berenang tidak hanya baik untuk kesehatan fisik kita, tetapi juga akan membantu meningkatkan *mood*.
3. **Istirahat tidur yang cukup:** kurang tidur dapat berdampak negatif pada kebahagiaan kita. Manusia beristirahat tidur minimal 8 jam sehari. Tapi terkadang karena kesibukan dan rutinitas jam tidur menjadi berkurang, untuk itulah kita harus pintar mengatur waktu agar kualitas tidur tetap terjaga walaupun kuantitas waktunya mungkin berkurang.
4. **Habiskan waktu di luar rumah:** pergi ke luar untuk berjalan-jalan di taman, atau mengotori tangan kita di taman. Hanya dibutuhkan lima menit latihan di luar ruangan untuk meningkatkan suasana hati secara signifikan. Tetapi dalam kondisi wabah COVID-19 seperti ini, tetap terapkan protokol kesehatan ya.
5. **Meditasi:** melakukan meditasi secara teratur dapat meningkatkan kebahagiaan dan juga memberikan sejumlah manfaat lain, termasuk mengurangi stres dan meningkatkan kualitas tidur.
6. **Makan makanan yang lebih sehat:** penelitian menunjukkan bahwa semakin banyak buah dan sayuran yang kita makan, maka akan menjadi semakin bahagia. Terlebih lagi, makan lebih banyak buah dan sayuran juga akan meningkatkan kesehatan dalam jangka panjang.

Demikian beberapa cara untuk meningkatkan kebahagiaan kita. Menjadi aktif, mengekspresikan rasa syukur dan makan makanan yang lebih sehat adalah cara yang bagus untuk membantu meningkatkan *mood* kita. Mungkin kalian mempunyai cara tersendiri, maka lakukanlah itu sehingga imun tubuh kita dapat bangkit dengan sendirinya untuk mencegah sakit dan penyakit di sekitar kita. Terlebih dalam masa pandemi COVID-19 ini.

Ingat, “**jangan lupa bahagia**”, karena stres yang melanda, bisa datang tiba-tiba. Tak peduli tua muda, awas nanti jadi gila. Stop yang mengganggu, meracuni pikiranmu. Ini bukanlah akhir hidupmu, jangan bimbang, jangan ragu. Bila hidup tak mudah, jangan dibikin susah. Selalu sederhana, dan bahagia.





## CILACAP TERIMA PENGHARGAAN TERBAIK I PENGELOLAAN LAYANAN KEPEGAWAIAN DI BIDANG PENSIUN

**YOGYAKARTA** - Pemerintah Kabupaten Cilacap menerima Penghargaan Pengelolaan Terbaik Pertama dalam Layanan Kepegawaian pada Bidang Pensiun Tahun 2020 dari Kantor Regional I BKN Yogyakarta. Piagam Penghargaan ini diserahkan oleh Wakil Kepala BKN Supranawa Yusuf dan Anggota Komisi II DPR RI, Sukanto kepada Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap Warsono, S.H, M.Hum. yang diwakili Kabid Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Fathan Ady Chandra, S.STP, M.M. pada acara Rapat Koordinasi Teknis Kepegawaian di Hotel Atria Magelang, Sabtu (10/10/2020).

Penghargaan ini diberikan sebagai wujud apresiasi kepada instansi daerah atas kinerjanya dalam layanan kepegawaian kurun waktu Januari-September 2020 di wilayah kerja Kanreg I BKN Yogyakarta. Penghargaan tersebut diberikan kepada lima instansi atas layanan terbaik pensiun, Pertama Pemkab Cilacap, Kedua Pemkab Sleman, Ketiga Pemkot Magelang, Keempat Pemkot Tegal dan Kelima Pemkot Yogyakarta.

Pada kesempatan tersebut, Wakil Kepala BKN, Supranawa Yusuf menyampaikan apresiasinya atas

pemberian penghargaan dan berharap instansi dapat terus meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

Dalam kesempatan yang sama, Kepala Kanreg I BKN Yogyakarta, Anjaswari Dewi menyampaikan bahwa para penerima penghargaan merupakan pemerintah kabupaten/kota yang telah menjalankan layanan

kepegawaian dengan capaian kinerja terbaik. Indikator yang digunakan dalam penilaian ini meliputi implementasi layanan *paperless* berbasis aplikasi Semar, ketepatan waktu pengusulan berkas, serta kelengkapan berkas dengan status zero BTL zero TMS.

Sementara itu, Kepala BKPPD Cilacap Warsono, S.H, M.Hum. mengapresiasi kepercayaan dari BKN yang telah memilih Pemkab Cilacap sebagai salah satu penerima penghargaan. Keberhasilan ini tentunya

menjadi penyemangat bagi kita semua khususnya BKPPD Cilacap untuk terus meningkatkan pelayanan kepegawaian yang mudah, murah, cepat dan tuntas.

Beliau juga menambahkan jika saat ini, BKPPD Cilacap terus berusaha memberikan pelayanan yang terbaik. Beberapa fasilitas yang telah dikembangkan, seperti Simpeg, E-Presensi, Presensi Android, E-Peta Jabatan, E-Kinerja, E-File, dan terakhir Sistem Aplikasi Pengelolaan Pasca Diklat Elektronik yang disingkat SIAP PAKDE. (Fathan)







## SELEKSI SKB CPNS FORMASI TAHUN 2019

### Tidak Ada Yang Dapat Membantu Kelulusan Kecuali Diri Sendiri

**YOGYAKARTA** (04/09/2020) – Bertempat di Laboratorium Internet Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (LIMUNY) diselenggarakan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) CPNS formasi tahun 2019 Kabupaten Cilacap. Acara dibuka oleh Wakil Bupati Cilacap Syamsul Auliya Rachman, S.STP, M.Si. dan dihadiri Kepala Kanreg I BKN Yogyakarta, Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap, Asisten Setda, Inspektur, Kepala Dinas serta Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap.

Dalam sambutannya Wakil Bupati menyampaikan bahwa pelaksanaan rekrutmen CPNS Kabupaten Cilacap dilaksanakan secara profesional dan transparan. *"Seandainya mendengar informasi apabila ada oknum-oknum yang dapat membantu kelulusan seleksi CPNS, itu hoax."* ujar alumni STPDN Angkatan 16 ini. Syamsul juga menginformasikan bahwa jumlah peserta SKB secara keseluruhan sebanyak 2.086, memperebutkan 815 formasi, sehingga perbandingannya 1 : 3 dari jumlah formasi yang dibutuhkan.

Syamsul juga memberikan motivasi guna menambah semangat peserta SKB kali ini, *"Usaha dan ikhtiar secara maksimal dan menerima dengan ikhlas hasil dari usaha kita."* pungkas wabup.

Pada kesempatan yang sama Kepala Kantor Regional I BKN Yogyakarta, Dra. Anjaswari Dewi, M.M., juga menyampaikan bahwa bobot nilai yang diambil dari nilai SKB yaitu 60%. Beliau juga menekankan kembali bahwa tidak ada yang dapat membantu kelulusan kecuali diri sendiri. Soal-soal yang dibuat oleh BKN dapat dipertanggungjawabkan sebab jenis soalnya berbeda.

*"Pelaksanaan SKB sama dengan SKD, bersifat transparan, akuntabel serta no diskriminatif."* tutup Anjaswari. (Dafit)







## Pelatihan Kepemimpinan dengan Metode **Full e-Learning**

**CILACAP** – Mewujudkan ASN Professional, Inovatif dan Bermartabat menuju *Dynamic Government* merupakan tema dalam pembukaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan VIII tahun 2020 yang diselenggarakan secara virtual di Ruang Prasandha (27/08/2020). Acara yang dibuka oleh Bupati Cilacap ini dihadiri oleh segenap jajaran pejabat dilingkungan Pemkab Cilacap. Acara ini terselenggara atas kerjasama Pemkab Cilacap dengan BPSDM Provinsi Jawa Tengah.

Dalam laporannya, Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap, Warsono, S.H., M.Hum. menjelaskan, pelatihan dilaksanakan dengan metode pembelajaran jarak jauh (*full daring*) selama 96

hari mulai 27 Agustus sampai 5 Desember 2020. “Rinciannya tanggal 27 Agustus sampai 2 Oktober pembelajaran *on campus* secara virtual. Selanjutnya 3 Oktober sampai 30 November 2020 pembelajaran *off campus*, dan tanggal 1 sampai 5 Desember 2020 evaluasi akhir”, ujarnya.

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas diikuti 30 ASN dari unit kerja Pemkab Cilacap selama 290 jam pelajaran atau 36 hari pelatihan *on campus*, dan 540 jam pelajaran atau 60 hari kalender *off campus* dengan kurikulum dan agenda meliputi materi Etika dan Integritas Kepemimpinan Pancasila, Kepemimpinan Pelayanan, Pengendalian Pekerjaan dan Aktualisasi. Selanjutnya Kepala BPSDM Provinsi Jawa Tengah dalam sambutannya menyampaikan bahwa kegiatan



pelatihan kepemimpinan di era pandemic ini tetap berjalan dengan perubahan metode dengan *full e-learning*. Sesuai dengan intruksi Gubernur Jawa Tengah bahwa kegiatan yang bersifat kerumunan massa diganti dengan virtual.

Pada kesempatan yang sama Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji berharap, peserta dapat mengikuti kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas ini

dengan baik dan menerapkan ilmu yang didapat dalam penyelenggaraan pemerintahan. Bupati juga menekankan pentingnya *Enterpreunership Government*, sehingga dapat menawarkan bentuk dan cara pengelolaan sektor publik melalui ide-ide yang ada di dalam *entrepreneurial government* seperti *customer oriented*, *citizen charter*, anggaran berbasis kinerja, sistem insentif, pola kemitraan dengan swasta dan adanya *profit oriented* bagi Pemerintah. (Dafit)

# SUPER SPREADER EVENTS

## Masalah dari Tidak Disiplinnya Penerapan Protokol Kesehatan di Era Pandemi

oleh : Angger Luhung Nur F., S.K.M.

Indonesia masih menjadi negara dengan angka *positive rate* dalam kategori tinggi yaitu **13,6 %**, kemudian disusul oleh Negara Iran 13,2%, Philipina 7,7 %, India 7,5%, Japan 2,7%, Pakistan 1,9 %, dan Turkey 1,5 % (*World in Data*, 30 September 2020).

Melihat keadaan tersebut, pemerintah Indonesia melalui Satuan Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Kabupaten Cilacap senantiasa melakukan upaya-upaya dalam pencegahan dan pengendalian pandemi tersebut. Upaya yang dilakukan yaitu dengan mengoptimalkan 3T dan 3M. Pemerintah bertugas melakukan aktivasi kegiatan 3T yaitu *Testing, Tracing, dan Threatment*, sedangkan masyarakat mempunyai peran aktif dalam penerapan disiplin protokol kesehatan dengan menjunjung prinsip 3M yaitu Memakai masker, Mencuci tangan dengan sabun, dan Menjaga jarak aman serta mengurangi aktivitas berkerumun. Masalah lain yang muncul dengan tidak berjalannya penerapan protokol kesehatan di lingkungan masyarakat adalah munculnya ancaman *Super Spreader Events*.

### *Apa itu Super Spreader Events?*

*Super spreader* adalah individu yang mampu menularkan infeksi virus atau penyakit ke jauh lebih banyak orang daripada mayoritas. Individu tersebut dapat menularkan ke belasan, puluhan, bahkan ratusan orang dalam waktu yang singkat. Kiranya sekitar 10% orang yang terinfeksi bertanggungjawab atas 80% penularan COVID-19. Fenomena *Super Spreader Events* terjadi saat 1 orang penderita tanpa sadar mudah menulari orang lain dengan bertemu banyak orang dalam ruang sempit dan dalam waktu yang singkat, sehingga banyak yang tertular. Menurut penelitian, 80% penderita COVID-19 adalah *asymptomatic* (tanpa gejala), jika sang penular adalah *asymptomatic* maka kasus *Super Spreader Events* akan lebih membahayakan.

Menurut WHO, Virus COVID-19 juga menular lewat *aerosol* dari mulut penderita. *Aerosol* yang lebih ringan dari cairan tubuh, bisa bertahan lebih lama di dalam ruangan yang penuh orang dan mempunyai sirkulasi udara yang jelek atau kurang memadai (CNBC Indonesia, WHO, The Guardian).



# Kesehatan

## Dimana biasanya *Super Spreader Events* terjadi?

**Ventilasi** (ruangan tertutup dengan sirkulasi udara buruk), **Durasi** (saat durasi pertemuan yang lama), **Jarak** (saat terjadi keramaian dengan jarak dekat). *Super Spreader Events* terjadi saat **VDJ** tersebut mengalami *overlap*. Keramaian yang dimaksud yaitu transportasi publik, gedung pernikahan, gedung kantor, pabrik, bioskop, tempat olahraga tertutup (*Gym*), tempat ibadah, sekolah, penginapan, dan lain-lain.

## Bagaimana Transmisi virus *Super Spreader Events*?

### Virus pada permukaan benda

Saat orang yang terinfeksi bersin atau batuk, *droplets* tertempel di permukaan benda/perabotan yang seringkali disentuh lalu orang yang sehat menyentuh benda tersebut dan menyentuh hidung/ mulut/ mata. Contohnya yaitu pada klaster kawasan industri di Semarang yang menginfeksi 200 pekerja disebabkan oleh penularan dari mesin absen jari.

### *Droplets* saat berbicara dengan orang lain

*Droplets mikroskopis* yang keluar tanpa disadari saat orang terinfeksi batuk atau bersin, bahkan saat berbicara. Penggunaan masker yang salah atau jenis masker yang tidak standar dan tidak memberlakukan *social distancing* menyebabkan penularan.

### Penyebaran *Aerosol* di ruangan tertutup dan waktu lama

Partikel *aerosol* sebagai faktor penyebaran paling tinggi dalam *Super Spreader Events*. Bahkan menjaga jarak tidak efektif di saat *droplet* mikroskopis ini bertebaran di udara ruangan tertutup, karena *aerosol* bertahan beberapa jam di udara bahkan setelah orangnya meninggalkan ruangan.

## Bagaimana cara menghindari *Super Spreader Events* terjadi?

“Protokol **VDJ** (**V**entilasi, **D**urasi, **J**arak) diterapkan dengan baik“. Semakin faktor **VDJ** dijaga, semakin tingkat penyebaran virus rendah. Saat ketiga faktor **VDJ** *overlap*, resikonya adalah yang paling tinggi. Jadi, gunakanlah masker dimanapun dan kapanpun saat berada di luar

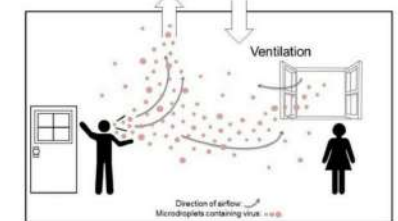
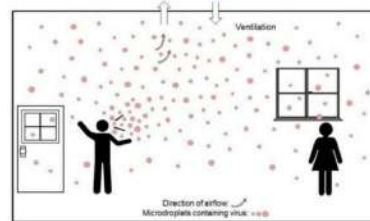
rumah dan jauhi keramaian di ruang tertutup dan dalam waktu yang lama.

Pandemi telah menimbulkan berbagai tantangan yang belum pernah kita alami sebelumnya. Namun seiring dengan berjalannya waktu, kita harus terus beradaptasi menjaga kesehatan fisik dan mental dalam menghadapi pandemi ini demi menghindari adanya *Super Spreader Events*. Beberapa hal yang bisa kita lakukan dengan berbuat baik dan mendukung sesama selama pandemi yaitu:

1. Besarkan hati, beri dukungan dan semangat kepada kerabat atau relasi yang terpapar COVID-19;
2. Hindari menyebarkan informasi *hoax*/ simpang siur. Jika mendapatkan informasi, pastikan informasi tersebut berdasarkan fakta untuk meningkatkan kewaspadaan sosial;
3. Jadilah contoh dan teladan di lingkungan terdekat dalam memutus rantai penyebaran COVID-19 dengan menerapkan protokol kesehatan dan **VDJ** secara disiplin;
4. Bantu donasi juga dukungan ke pihak yang kekurangan dan membutuhkan bantuan.

Pandemi telah mengajarkan bahwa kita semua adalah makhluk sosial yang saling terhubung satu sama lain. Bahwa hidup dapat berubah kearah yang tidak kita perkirakan. Hanya melalui tindakan keberanian, kebaikan, dan belas kasih kita dapat meringankan beban sesama di masa pandemi ini. Mari kita mulai dari diri sendiri untuk memutus rantai penyebaran virus. Mari kita bekerjasama dan ikut serta berjuang menghadapi pandemi ini. **Stag safe, self-distancing is the new self-care.**

### Ventilasi Tertutup vs Terbuka



Virus dalam aerosol bertahan mengapung di udara beberapa saat & bisa terbang lebih dari 2 meter. Ada Risiko sangat tinggi penularan virus di ruangan dengan ventilasi tertutup / buruk.

Sumber : Morawska & Milton, 2020

### Protokol VDJ

## VENTILASI DURASI JARAK



Hindari berada di ruangan tertutup, dalam durasi yang lama dan interaksi jarak dekat dengan orang lain saat diluar rumah.

Sumber : @pandemictalks



# Zoom + OBS + Youtube

oleh : Ardhi Aji P, S.Kom.

Halo apa kabar sobat Media Aparatur, infotek kali ini kami akan mengulas seputar penggunaan aplikasi **Zoom Meeting** dan **Youtube** dalam waktu yang bersamaan. Tentu kalian sudah tidak asing lagi dengan yang namanya aplikasi Zoom Meeting yaitu aplikasi komunikasi dengan menggunakan video. Aplikasi tersebut dapat digunakan dalam berbagai perangkat seluler, *desktop*, hingga telepon dan sistem ruang. Pada umumnya, para pengguna menggunakan aplikasi ini untuk melakukan *meeting* hingga konferensi video dan audio. Pasti sangat cocok digunakan di era pandemi COVID-19 seperti sekarang ini. Permasalahannya adalah bagaimana agar Zoom Meeting dan Youtube dapat terkoneksi secara otomatis sehingga apa yang kita sampaikan dapat dinikmati oleh khalayak banyak tanpa harus bergabung menjadi anggota dalam aplikasi Zoom, (untuk Zoom berbayar sih tentunya tidak ada permasalahan, akan tetapi untuk Zoom yang versi gratis pastinya akan terkendala dalam mengkoneksikan dengan Youtube secara *live*).

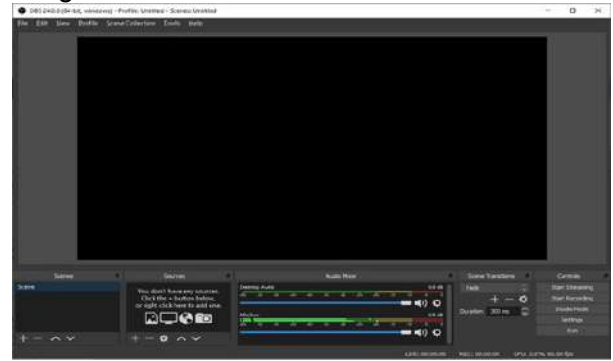
Untuk mengatasi hal tersebut, salah satunya yaitu dengan menggunakan aplikasi OBS. Sebelum membahas bagaimana cara menggunakan OBS, Zoom dan Youtube, yang harus kalian siapkan adalah *Personal Computer (PC)*, aplikasi Zoom desktop PC dan akun Youtube. Penasaran? Yuk kita simak penjelasan berikut ini:

Yang pertama kita harus tau apa itu **OBS (Open Broadcast Software)**. OBS adalah program *streaming* dan perekaman lintas *platform* gratis dan sumber terbuka yang dibuat dengan Qt dan dikelola oleh Proyek OBS. ([https://en.m.wikipedia.org/wiki/Open\\_Broadcaster\\_Software](https://en.m.wikipedia.org/wiki/Open_Broadcaster_Software)).

Untuk proses pemasangan atau instalasi OBS caranya pun cukup mudah. Proses instalasinya sama dengan cara instalasi *desktop software* lainnya. Sehingga saya kira banyak yang sudah paham cara instal OBS. Jika belum, berikut cara instal OBS di Windows:

- Unduh terlebih dahulu Open Broadcaster Software secara gratis di situs resmi milik OBS Project;
- Unduh *software* sesuai dengan OS yang kamu pakai;
- Setelah terunduh, lakukan proses instalasi;
- Pada saat proses instalasi OBS, ada beberapa *custom* pilihan *plugin*. kamu bebas melakukan pemilihan *plugin* tersebut apakah tercentang atau tidak;
- Tunggu hingga proses instalasi selesai;
- Buka OBS yang telah kamu instal.

Jika kalian berhasil maka tampilan yang muncul seperti gambar berikut:



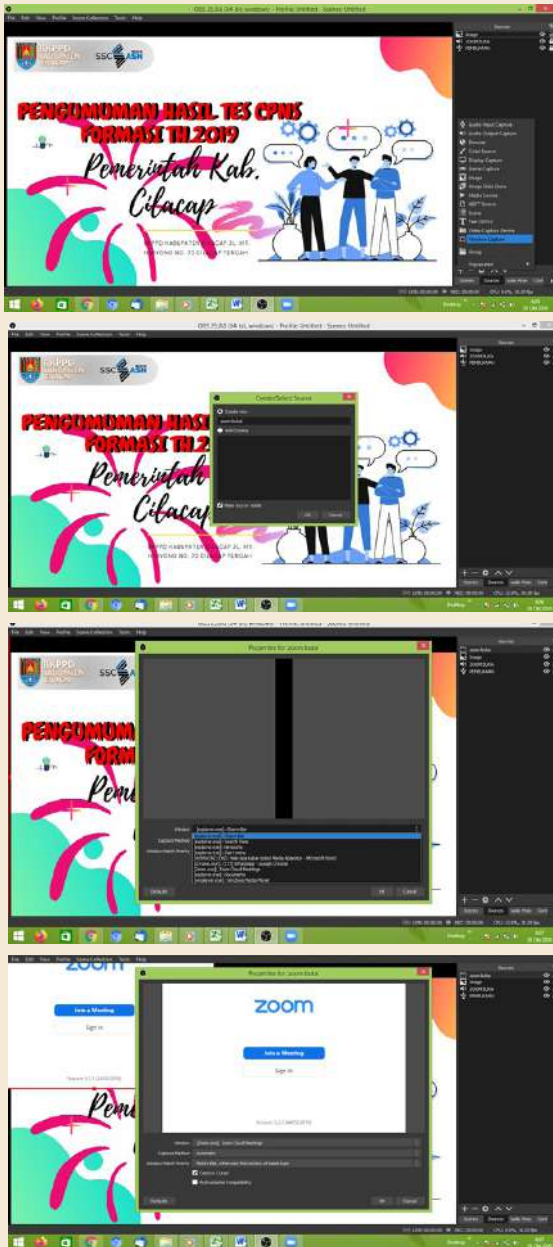
Setelah terinstal kalian bisa menambahkan beberapa *scene* sesuai yang diinginkan, dengan klik tanda '+'.



Anda bisa membuat banyak *layer* seperti contoh diatas agar kita tidak bingung ketika melakukan perpindahan *layer*. Setelah itu kalian dapat mengisi masing-masing *layer* dengan klik tab *Sources* (berada di sebelah *Scenes*) untuk mengisi berbagai aktivitas yang ada dalam *scenes* seperti contoh dibawah kita akan mencoba mengisi *sources* yang ada dalam *scenes* "LAYAR PEMBUKA" maka klik *scenes* "LAYAR BUKA" klik *sources* kemudian klik tanda '+' dan pilih modul sesuai yang ingin kita inginkan.



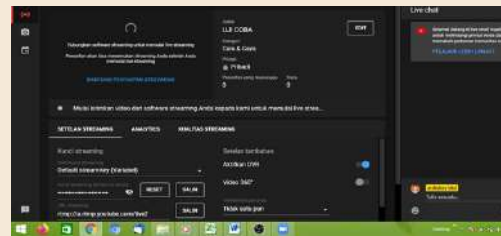
Jika kalian ingin memasukkan Zoom kedalam OBS kalian harus menambahkan *sources window capture* kemudian tuliskan nama window dan pilih Zoom seperti gambar berikut:



Maka layar zoom pun akan masuk kedalam OBS. Setelah itu untuk mengatur koneksi OBS dan Youtube Live yang harus kalian lakukan adalah masuk ke akun Youtube dan klik Youtube Studio.

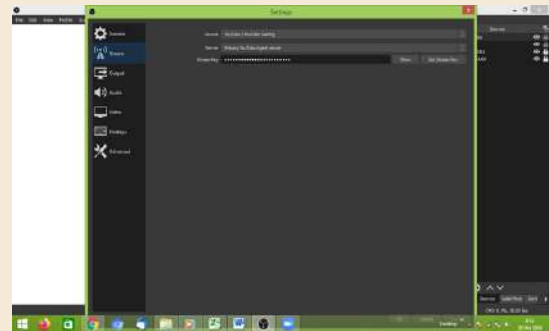


Kemudian klik *Live Streaming*



Dan perhatikan pada *default* Stream Key kalian dapat menyalin dengan klik tab Copy kemudian di-Paste-kan ke OBS yaitu :

- Buka tab File di OBS
- Klik menu Setting
- Klik tab Stream dan paste-kan *default* stream tadi

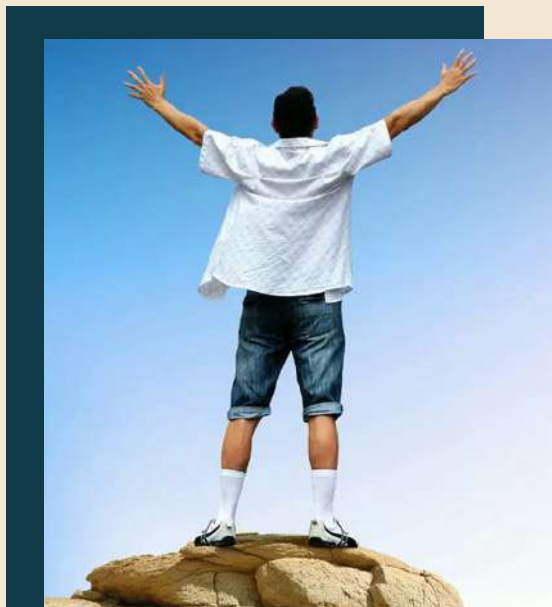


Kemudian klik OK. Kemudian klik tab Control di OBS dan klik Start Streaming, maka *live streaming* akan dimulai dan kalian dapat melihat di Youtube Studio kalian serta dapat *share link* Youtube kalian seperti berikut ini :



Dengan kombinasi diatas, Zoom kita akan tampil lebih keren.





## Bekerja dengan Cinta.

oleh : Drs. Achmad Nurlaeli, M.Si.

*“Dan jika engkau tiada sanggup bekerja dengan cinta, hanya dengan rasa enggan, maka lebih baiklah jika engkau meninggalkannya. Lalu duduklah di depan gapura kuil, meminta sedekah dari mereka yang bekerja dengan sukacita.”* (Kahlil Gibran)

Mengutip Wikipedia, Cinta adalah suatu emosi dari kasih sayang yang kuat dan ketertarikan pribadi. Cinta juga dapat diartikan sebagai suatu perasaan dalam diri seseorang akibat faktor pembentuknya. Dalam konteks filosofi, cinta merupakan sifat baik yang mewarisi semua kebaikan, perasaan belas kasih dan kasih sayang. Pendapat lainnya, cinta adalah sebuah aksi/ kegiatan aktif yang dilakukan manusia terhadap objek lain, berupa pengorbanan diri, empati, perhatian, kasih sayang, membantu, menuruti perkataan, mengikuti, patuh, dan mau melakukan apa pun yang diinginkan objek tersebut.

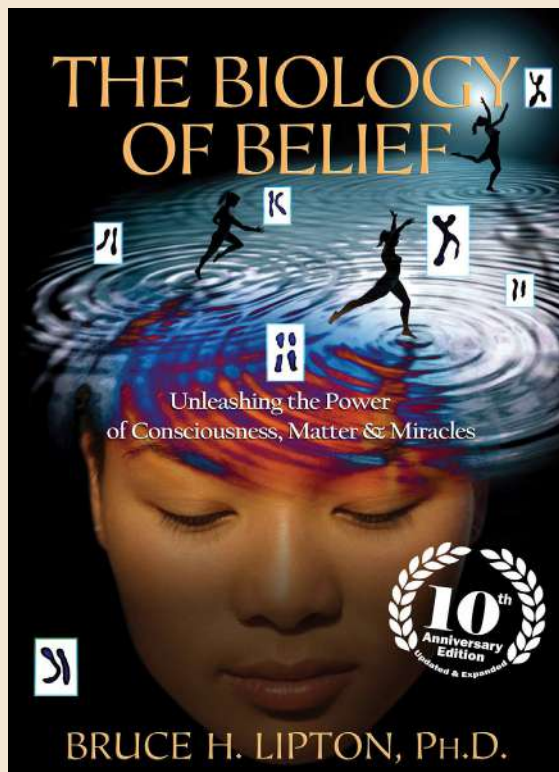
Ibarat cinta adalah setetes embun yang jatuh di atas bumi yang subur, akan tumbuh di atasnya bunga-bunga yang harum semerbak indah mewangi, sedap dipandang mata, menawarkan keindahan dan kedamaian jauh sampai relung hati sanubari yang paling dalam.

KH Zainuddin MZ dalam sebuah ceramahnya menyampaikan bahwa cinta setidaknya akan dapat melahirkan 3 hal, yaitu: mendatangkan keindahan, memberikan energi atau semangat berjuang dan membawa resiko / pengorbanan.

Cinta selalu mendatangkan keindahan. Dengan Cinta segalanya menjadi indah, Ibarat seorang pemuda yang jatuh cinta pada seorang gadis, apanya saja tampak menjadi indah, dari ujung kuku sampai ujung rambutnya, seluruhnya tampak menjadi indah di mata sang perjaka. Maka dengan cinta pula, semua pekerjaan akan menjadi indah apapun, kapanpun dan dimanapun.

Cinta memberi energi atau semangat untuk berjuang. Dengan cinta, yang lemah bisa menjadi kuat, yang takut bisa menjadi berani dan yang jauh menjadi terasa dekat. Ibarat seorang pemuda yang sedang jatuh cinta pada seorang gadis, jarak yang jauh tidaklah menjadi soal baginya, “gunungpun kan kudaki lautanpun kan kusebarangi, untuk menemui sang pujaan hati”. Maka dengan cinta pula, akan lahir tenaga dan semangat untuk bekerja. Lelah takkan terasa. Semuanya tertutup oleh keindahan cinta.

Cinta Membawa resiko dalam bentuk pengorbanan. Ibarat seseorang yang sedang mabuk kepayang, apapun yang diminta oleh sang kekasih akan pasti diturutinya. Jangankan dia mampu, tidak mampu sekalipun dia masih berusaha keras untuk memenuhi keinginan sang buah hati belahan jantung. Semua itu disebabkan oleh karena rasa cinta. Maka dengan cinta pula, apapun konsekuensi dari pekerjaan kita, baik waktu, tenaga, pikiran atau apapun akan kita berikan dengan suka cita untuk suksesnya pekerjaan yang kita emban.



### THE BIOLOGY OF BELIEF

Misteri Pikiran, Keyakinan, Sel, dan DNA

Judul Asli : Unleashing the Power of Consciousness, Matter and Miracles  
Penulis : Bruce Lipton  
Penerjemah : Dina Begum  
Penerbit : JAVANICA

**T**he *Biology of Belief* adalah sebuah karya monumental yang akan merevolusi pemahaman kita tentang kehidupan. Melalui serangkaian riset, **Bruce Lipton** mendeskripsikan interaksi antara pikiran dan tubuh serta proses bagaimana 50 triliun sel di tubuh kita menerima informasi.

Gen dan DNA tidaklah mengendalikan nasib kita. Alih-alih gen dan DNA dikendalikan oleh sinyal-sinyal dari luar sel, termasuk energi yang terpancar dari pikiran. Nasib manusia lebih ditentukan oleh faktor lingkungan, pendidikan, dan informasi yang diperolehnya sejak kecil. Pemahaman ini tentu membalik asumsi klasik bahwa nasib seseorang ditentukan DNA warisan orang tua.

Dipandang sebagai sintesis antara biologi sel dan fisika quantum, buku ini menawarkan kekuatan untuk menciptakan kehidupan yang sehat dan bahagia. Jika kita mampu mentransformasi pikiran sadar dan bawah sadar kita, kita pun mampu mentransformasi hidup kita.

Pikiran-pikiran positif memiliki dampak mendalam terhadap perilaku dan gen, tetapi hanya ketika keduanya selaras dengan

pemrograman bawah sadar. Pemikiran-pikiran negatif memiliki dampak yang sama kuatnya. Setelah mengenali bagaimana pikiran-pikiran positif dan negatif mengontrol biologi kita, kita bisa menggunakan pengetahuan ini untuk menciptakan kehidupan yang sejahtera dan penuh sukacita. Demikian alasan Bruce memberi judul buku ini *The Biology of Belief*.

*Powerfull! Elegant! Simple!* Dalam gaya yang mudah diakses dan bermakna, Dr. Bruce Lipton menawarkan 'mata rantai yang hilang', yang lama dicari, antara kehidupan dan kesadaran. Dia menjawab pertanyaan-pertanyaan tertua dan memecahkan misteri terdalam masa lalu kita. Saya tidak menyangsikan bahwa *The Biology of Belief* akan menjadi fondasi bagi sains milenium baru. (Greg Braden, penulis buku laris *The Divine Matrix*)

Menjelaskan secara detail bagaimana kesadaran (*Consciousness*) menentukan perilaku sel di tubuh kita, juga perilaku diri sebagai individu. (Aswar, pendiri *Pure Consciousness Indonesia*).

Melalui penjelasan saintifik, Lipton menguraikan Daya-Nya dalam segala hal, *spirit* yang menggerakkan semesta. Mencerahkan!. (I Ketut Sandika, penulis *Tantra: Ilmu Kuno Nusantara*).





## STAY SAFE, STAY HEALTH, STAY HAPPY



**MENJAGA JARAK**



**MEMAKAI MASKER**



**MENCUCI TANGAN**

