

MEDIA

APARATUR

VOL.24/MAP 06/2021

Informatif dan Terkini

PPPK SOLUSI PEMENUHAN SDM PROFESIONAL

VAKSINASI UPAYA MEWUJUDKAN
COVID-19 "HERD IMMUNITY"

**KISAH GURU INSPIRATIF
DI KAMPUNG LAUT**

**PERPUSTAKAAN
DIGITAL & E-BOOK**

TTS BERHADIAH



Pengantar Redaksi

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Sobat Aparatur

Alhamdulillahirabbil'alamiin, puji syukur kita panjatkan kehadirat Illahi Rabbi karena hanya atas rahmat dan kasih sayangNya, Buletin Kepegawaian Media Aparatur edisi ke-24 di bulan Juni 2021 dapat terbit kembali. Insya Allah sesuai moto kami "Informatif dan Terkini", Media Aparatur akan konsisten untuk selalu memberikan informasi-informasi aktual dan mutakhir seputar dunia kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sengaja dipilih untuk menjadi tema edisi kali ini. PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia mumpuni dan *professional* yang dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus secara cepat dan tuntas. Apabila pekerjaan tersebut selesai maka kontrak PPPK pun dapat selesai, dengan demikian pemerintah tidak punya beban yang terlalu berat dalam menanggung aparaturnya. Untuk mengulas lebih dalam terkait Manajemen PPPK, Media Aparatur

berkesempatan mewawancarai Ir. Agus Sutiadi, M.Si., Kepala Pusat Pengkajian Manajemen ASN dan Warsono, S.H., M.Hum., Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap.

Tidak kalah menarik, kami juga menyajikan perbincangan dengan dr. Pramesti Griana Dewi, M.Kes., M.Si., Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap tentang bagaimana dan sejauh mana pelaksanaan program vaksinasi Covid-19 di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Covid-19 masih menjadi pekerjaan rumah bagi seluruh warga dunia, berbagai strategi diterapkan dan dicoba untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Vaksinasi dianggap sebagai salah satu cara paling ampuh untuk mengatasi permasalahan ini, benarkah demikian?

Rubrik Profil melengkapi menu khas redaksi yang kali ini menampilkan sosok pendidik yang mengabdikan di daerah terpencil di Kabupaten Cilacap tepatnya di Desa Ujungalang Kecamatan Kampung Laut

selama 18 Tahun. Beliau adalah SUPINAH, S. Pd. SD. yang saat ini menjabat sebagai Kepala Sekolah SDN Ujungalang 03. Yuk.. simak kiprah dan perjuangannya!.

Bagi Sobat Aparatur yang ingin menikmati suasana jadul, rebahan sambil berpikir ringan, kami siapkan rubrik Teka-Teki Silang (TTS) dan juga Komik Kepegawaian agar Sobat Aparatur bisa lebih *fresh* dan tidak bosan dengan ulasan artikel yang cukup mendalam. Resensi Film kami sajikan menggantikan rubrik Resensi Buku untuk melengkapi suasana WFH.

Kontribusi artikel, saran dan kritik Sobat Aparatur sangat kami tunggu. Artikel dapat dikirim ke alamat email redaksi.bkdclp@gmail.com. Bagi yang sudah mengirimkan, kami ucapkan banyak terima kasih, semoga pada edisi-edisi mendatang kami dapat hadir tepat waktu dan bisa menyajikan informasi yang lebih beragam. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Meets Aparatur's Team

Penanggung Jawab:

Warsono S.H., M.Hum.

Redaktur:

Drs. Achmad Nurlaeli, M.Si.

Editor:

Fathan Ady C, S.STP., M.M.

Kristi Maryunani, AKS.

Irpan Setiawan, S.Kom.

Rina Mediaswati, S.E., M.P.A.

Hesti Astria D, S.Psi., M.E.

Layouter:

Noviyanto Hadi S, S.Kom.

Hendi Fathurahman S.Kom.

Eva Noviatin, S.Kom.

Fotografer:

Dafit Setiadi, S.Pd.

Ari Kurniawan P, S.Kom.

Sekretariat:

Fitri Siswi Prabawati, S.Psi.

Wulan Cahyasari, S.E.

Sudaryanto, S.E

Ardhi Aji P, S.Kom.

Ratih Anggara Puri, S.Sos.

Widhi Astoyo, S.Sos.

Tangguh Setiadi, S.Sos

Handri Pangarso U, S.Psi.

Rochim

Darwan

05 PPPK Solusi Pemenuhan SDM Profesional

PPPK Dalam Tatanan Manajemen ASN

14

Vaksinasi COVID-19 Upaya Mewujudkan "HERD IMMUNITY"



11

Teman-teman Honorer Siapkan Dirimu !



08

32

Nrimo Ing Pandum



25 BKPPD's *Talks*

26 DBD di Era Pandemi

28 Perpustakaan Digital & *E-Book*

Auditor Manajemen ASN & Angka Kreditnya 40

Di Mulai Sejak Kapan ? 42

Resensi Film 43

34 Lintas BKPPD

18 Ingin Punya Rumah? Ikut Program TAPER

Panduan Keluarga



38 *Game* Interaktif Anak

30

Hobi di Masa Pandemi



17

TTS Kepegawaian

20

Komik Kepegawaian

22

Kisah Inspiratif di Kampung Laut





Kementerian PANRB menyebutkan terdapat perbedaan kriteria Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Seleksi PPPK diarahkan untuk mereka yang memiliki pengalaman kerja, sementara CPNS diarahkan untuk generasi muda yang hendak dididik sesuai jabatannya.

Pemerintah pada tahun 2021 akan menggelar Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN). Rekrutmen PPPK merupakan salah satu upaya pemerintah untuk menjaring para profesional bergabung sebagai abdi negara.

“ Seleksi PPPK ini diselenggarakan dengan berpegangan pada dua kata kunci yakni profesional dan siap pakai”

Peserta yang lolos pada seleksi PPPK diharapkan tidak membutuhkan waktu lama untuk beradaptasi pada pekerjaannya. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan diharapkan dapat diselesaikan dengan cepat, tepat, dan efisien.

Seleksi CPNS dan CPPPK memiliki tujuan yang berbeda sehingga kriterianya juga berbeda.

Pada seleksi CPNS pemerintah berharap dapat merekrut generasi muda yang akan dipersiapkan dan dididik untuk bekerja sesuai dengan jabatannya.

Adapun seleksi CPPPK didesain untuk mereka yang telah memiliki pengalaman di bidang pekerjaan yang relevan dengan jabatan yang dilamar minimal 3 tahun. Tahun 2021 seleksi PPPK diperuntukkan bagi guru dan non-guru.

Peserta yang berhak untuk mendaftar pada seleksi PPPK untuk guru adalah **honorer Tenaga Harian Kontrak (THK)-II sesuai database THK-II di BKN**, guru honorer yang masih aktif mengajar di sekolah negeri di bawah kewenangan Pemerintah Daerah dan terdaftar sebagai **guru di Dapodik Kemendikbud**, guru yang masih aktif mengajar di sekolah swasta dan terdaftar sebagai guru di Dapodik Kemendikbud, serta **lulusan Pendidikan Profesi Guru (PPG)** yang belum menjadi guru dan terdaftar di *database* Lulusan Pendidikan Profesi Guru Kemendikbud.

Untuk Kabupaten Cilacap, jabatan yang disediakan pada formasi PPPK non-guru tahun 2021 ini adalah tenaga kesehatan dan tenaga teknis. (f.a.c)

PPPK SOLUSI PEMENUHAN SDM PROFESIONAL

Perubahan terbesar dalam manajemen kepegawaian yang menjadi satu terobosan pemerintah adalah pembagian jenis kepegawaian. Berdasarkan Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), ASN terbagi menjadi dua jenis kepegawaian yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh PPK sebagai pegawai dengan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Manajemen kepegawaian pada birokrasi pemerintah yang didominasi oleh PNS sebagai pemain tunggal ditengarai masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan layanan publik. Oleh karena itu, PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia mumpuni dan profesional yang selama ini kompetensinya mungkin tidak banyak didapatkan pada PNS.

PPPK yang berlatar belakang profesional dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus secara cepat dan tuntas sehingga ketika pekerjaan yang ditangani tersebut selesai maka kontrak PPPK pun dapat selesai. Dengan demikian pemerintah tidak punya beban yang terlalu berat dalam menanggung aparturnya.

Dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 107 UU Nomor 5 Tahun 2014, pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.

Ketentuan dalam PP Nomor 49 Tahun 2018 tersebut dipertegas dengan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jenis Jabatan yang dapat diisi oleh PPPK.

Adapun kriteria Jabatan Fungsional (JF) yang dapat diisi oleh PPPK, yaitu sebagai berikut :

1. Jabatan yang kompetensinya tidak tersedia atau terbatas di kalangan PNS;
2. Jabatan yang diperlukan untuk percepatan peningkatan kapasitas organisasi;
3. Jabatan yang diperlukan untuk percepatan pencapaian tujuan strategis nasional;
4. Jabatan yang mensyaratkan sertifikasi teknis dari organisasi profesi;
5. Bukan jabatan di bidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, pengelolaan aparatur negara, kesekretariatan negara, pengelolaan sumber daya alam, pengelolaan keuangan negara, dan hubungan luar negeri; dan
6. Bukan jabatan yang menurut UU, PP, dan Perpres harus diisi oleh PNS

Selain itu Perpres Nomor 38 Tahun 2020 juga mengatur kriteria JPT (meliputi JPT Utama Tertentu dan JPT Madya Tertentu) yang dapat diisi oleh PPPK, yaitu :

1. Jabatan yang kompetensinya tidak tersedia atau terbatas di kalangan PNS;
2. Jabatan yang diperlukan untuk percepatan peningkatan kapasitas organisasi;
3. Jabatan yang diperlukan untuk percepatan pencapaian tujuan strategis nasional;
4. Bukan jabatan yang berkedudukan sebagai PPK atau Pejabat yang Berwenang (PyB);
5. Bukan jabatan di bidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, pengelolaan aparatur negara, kesekretariatan negara, pengelolaan sumber daya alam, pengelolaan keuangan negara, dan hubungan luar negeri; dan
6. Bukan jabatan yang menurut UU, PP, dan Perpres harus diisi oleh PNS.

JPT Utama Tertentu dan JPT Madya Tertentu yang dapat diisi oleh PPPK harus mendapatkan persetujuan Presiden. Selain JF serta JPT Utama Tertentu dan JPT Madya Tertentu, terdapat opsi jabatan Lain yang ditetapkan oleh menteri, yang juga berpeluang diisi

1 Jabatan yang dapat diisi oleh PPPK

Dalam PP Nomor 49 Tahun 2018 diatur bahwa jabatan ASN yang dapat diisi oleh PPPK meliputi: Jabatan Fungsional (JF) dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Selain kedua jabatan tersebut, menteri (yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pendayagunaan aparatur negara) dapat menetapkan jabatan lain yang bukan jabatan struktural, yang dapat diisi oleh PPPK. Jabatan lain tersebut bukan Jabatan Administrasi (JA) ataupun JPT, namun dapat disetarakan dengan JA atau JPT Pratama sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

oleh PPPK. Adapun kriteria Jabatan Lain tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jabatan yang disetarakan dengan JA atau JPT Pratama;
2. Jabatan yang diperlukan untuk percepatan peningkatan kapasitas organisasi;
3. Jabatan yang diperlukan untuk percepatan pencapaian tujuan strategis nasional;
4. Bukan jabatan yang berkedudukan sebagai PPK atau PyB;
5. Bukan jabatan di bidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, pengelolaan aparatur negara, kesekretariatan negara, pengelolaan sumber daya alam, pengelolaan keuangan negara, dan hubungan luar negeri; dan
6. Bukan jabatan yang menurut UU, PP, dan Perpres harus diisi oleh PNS.

Jabatan lain tersebut, dapat berupa penyetaraan terkait kedudukan jabatan ataupun penyetaraan hak-hak keuangan dan fasilitas, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain keenam poin tersebut, terdapat kriteria tambahan bagi PPPK yang ingin menduduki Jabatan lain, yaitu :

1. Jabatan pada Instansi Pemerintah yang merupakan satuan kerja organisasi;
2. Jabatan yang tugas dan fungsinya memberikan dukungan teknis pada anggota lembaga non struktural;
3. Jabatan yang tugas dan fungsinya memberikan dukungan teknis manajemen pada lembaga non struktural dan kesekretariatan lembaga negara;
4. Jabatan pimpinan pada perguruan tinggi negeri di bawah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan tinggi atau di bawah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama, kecuali jabatan pemimpin perguruan tinggi negeri dan jabatan lain yang membidangi keuangan, kepegawaian, dan barang milik negara;
5. Jabatan pimpinan pada rumah sakit milik Pemerintah Daerah; atau
6. Jabatan pada lembaga penyiaran publik.

dengan Keputusan Menteri.

Selain penyusunan kebutuhan PPK dapat mengusulkan kepada Presiden melalui Menteri, kebutuhan JPT utama tertentu atau JPT madya tertentu yang dapat diisi oleh PPPK. Usulan tersebut disertai dengan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.

Pengadaan PPPK untuk mengisi JF dapat dilakukan secara nasional atau tingkat instansi, yang dilakukan oleh panitia seleksi dengan melibatkan unsur dari kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara dan Badan Kepegawaian Negara, sama seperti rekrutmen CPNS.

Pengadaan PPPK untuk mengisi JPT Utama dan JPT Madya tertentu yang lowong dilakukan sesuai dengan ketentuan mengenai tata cara pengisian JPT dalam peraturan perundang-undangan, dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Pengadaan calon PPPK dilakukan dengan tahapan perencanaan yakni penyusunan dan penetapan perencanaan pengadaan paling sedikit meliputi jadwal pengadaan dan prasarana dan sarana pengadaan yang dilanjutkan dengan pengumuman lowongan.

Adapun syarat umum warga negara dapat melamar menjadi PPPK adalah:

1. Usia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Tidak pernah dipidana penjara dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana 2 (dua) tahun atau lebih;
3. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, PPPK, prajurit TNI, anggota Polri, atau diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai swasta;
4. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
5. Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan;
6. Memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang untuk jabatan yang mempersyaratkan;
7. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar; dan
8. Persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang

2 Mekanisme pengisian kebutuhan PPPK

Sama seperti perencanaan PNS, setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, untuk jangka waktu 5 tahun yang diperinci per tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Kebutuhan dan jenis jabatan PPPK tersebut ditetapkan

ditetapkan oleh PPK.

Seleksi pengadaan calon PPPK hampir sama dengan seleksi PNS, hanya berbeda pada seleksi kompetensi. Pada seleksi kompetensi PPPK, dilakukan dengan menilai kesesuaian kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi jabatan.

3 Gaji Dan Tunjangan PPPK

PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Selain gaji, PPPK juga bisa menerima penghasilan lain berupa tunjangan, honor, dan perjalanan dinas yang diatur berdasarkan standar biaya masukan yang dirilis Kementerian Keuangan (Kemenkeu). Besaran penghasilan di luar gaji PPPK tersebut sepenuhnya merupakan wewenang instansi pemerintah yang mengangkat PPPK. Besaran gaji dan tunjangan PPPK diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 98 tahun 2020. Yaitu didasarkan golongan dan masa kerja golongan.

PPPK dapat diberikan kenaikan gaji berkala atau kenaikan gaji istimewa yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan mengenai kenaikan gaji berkala atau kenaikan gaji istimewa sebagaimana dimaksud diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

PPPK dalam peraturan tersebut juga berhak mendapatkan tunjangan kerja. Hal tersebut diatur dalam pasal 4, dijelaskan bahwa PPPK berhak mendapat tunjangan keluarga, tunjangan pangan, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional, atau tunjangan lain. Sama halnya dengan PNS, dalam Perpres tersebut menjelaskan gaji dan tunjangan PPPK di instansi pusat berasal dari APBN dan PPPK di instansi tingkat daerah berasal dari APBD.

4 Perbandingan PNS dengan PPPK

PNS dan PPPK memiliki kedudukan, tugas, dan tanggung jawab yang setara dalam pelayanan publik. Pembagian skema kerjanya adalah PNS lebih difokuskan pada pembuatan keputusan atau kebijakan melalui posisi manajerial, sementara PPPK fokus pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan mendorong percepatan peningkatan profesionalisme serta kinerja instansi pemerintah.

Diantara keuntungan menjadi PPPK dibandingkan dengan PNS adalah :

1. *Multi level entry*, dimana tidak seperti PNS yang harus meniti karier dari jenjang jabatan terendah, PPPK dapat masuk melalui jenjang tertentu bahkan dapat langsung pada jenjang tertinggi pada

jabatan yang dibutuhkan oleh organisasi sesuai kriteria jabatan yang ditentukan dalam PP Nomor 49 Tahun 2018;

2. Penghasilan yang didapat akan setara dengan PNS jika mengisi jabatan yang sama dengan PNS;
3. Mendapatkan fasilitas yang sama dengan PNS, seperti tunjangan kematian dan tunjangan kecelakaan kerja;
4. Batas usia pelamaran yang lebih panjang, jika seleksi CPNS batas usia pelamaran paling tinggi 35 tahun dan 40 tahun untuk jabatan tertentu, PPPK dapat melamar suatu jabatan ASN dengan batas usia pelamaran hingga 1 tahun sebelum batas usia pensiun jabatan yang dilamar;
5. Dapat dikontrak hingga batas usia pensiun jabatan, minimal 1 tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan organisasi hingga batas usia pensiun jabatan, dengan mempertimbangkan evaluasi kinerja setiap tahunnya.

Ada beberapa hak PNS yang tidak dimiliki oleh PPPK, seperti kesempatan untuk menduduki jabatan tertentu dan jenjang karir. Meskipun tidak sama persis, PPPK tetap memperoleh hak yang proporsional sesuai peraturan perundang-undangan. Terkait hak dan perlindungan, PPPK tetap memiliki hak yang sama dengan PNS, seperti hak cuti dan hak untuk pengembangan kompetensi. Selain itu, PPPK juga mendapatkan, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, hingga bantuan hukum seperti yang diperoleh PNS.

Perbedaan utama adalah dengan sistem pensiun yang ada sekarang ini yaitu jaminan pensiun. Namun, tidak tertutup kemungkinan PPPK memperoleh pensiun melalui perubahan mendasar dari skema pensiun *pay-as-you-go* (manfaat pasti) menjadi *fully-funded* (iuran pasti). Dengan perubahan sistem pensiun dan jaminan hari tua itu, tidak terdapat perbedaan kesejahteraan signifikan antara PNS dan PPPK.

Dengan demikian, tidak perlu dipertentangkan lagi mengenai kedudukan hukum PPPK sebagai bagian dari pegawai ASN, karena telah memiliki dasar legalitas formal yang memiliki hak-hak maupun kewajiban di bidang kepegawaian. UU ASN maupun peraturan turunannya telah menjadi dasar hukum utama keberadaan PPPK di lingkungan Instansi Pemerintah. (rin)

PPPK Dalam Tatanan Manajemen ASN



"Untuk Mewujudkan Tujuan Negara, Tak Sekedar Berkelas Dunia, ASN Harus Bisa Berkelas Langit."

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja telah disosialisasikan awal tahun 2019, pemahaman mengenai PPPK dalam tatanan manajemen ASN kemungkinan baru tersampaikan pada lingkungan birokrasi saja sebagai target *group* sosialisasi.

Tindak lanjut dari implementasi kebijakan tersebut adalah pelaksanaan rekrutmen PPPK tahap I tahun 2019 yang diikuti oleh Tenaga Honorer eks Kategori 2 dan Tenaga Harian Lepas - Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian dari Kementerian Pertanian yang realisasi pengangkatan menjadi PPPK terhadap peserta yang lulus seleksi baru selesai tahun 2021 ini.

Setelah diberikan Surat Keputusan Pengangkatan PPPK dan diambil sumpah jabangnya, status yang semula Tenaga Honorer dan THL-TBPP kemudian menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam "cover" ASN. Eksistensi mereka dipertanyakan sebagian awam yang meminta penjelasan karena selama ini pegawai yang bekerja di instansi pemerintah hanya PNS dan tenaga honorer saja. PPPK yang sama istimewanya dengan PNS rupanya menarik animo masyarakat bahwa mereka bisa ikut bekerja mengabdikan kepada pemerintah tanpa terbentur

syarat usia 35 tahun. Untuk itu, tim media aparaturnya mewawancarai Ir. Agus Sutiadi, M.Si., Kepala Pusat Pengkajian Manajemen Aparatur Sipil Negara BKN RI yang bertugas melakukan pengkajian dan penelitian serta pengembangan manajemen Aparatur Sipil Negara.

“ Bagaimana proses perumusan kebijakan mengenai manajemen PPPK? Mengapa harus ada dikotomi status dalam manajemen pegawai di Indonesia? ”

Perumusan kebijakan mengenai pelaksanaan manajemen PPPK awalnya menggunakan pendekatan teori organisasi. Negara membangun sarana dan prasarana pelayanan publik lalu mempersiapkan SDMnya. Kebutuhan SDM diukur dari banyaknya sarana dan prasarana yang tersedia di masyarakat. Lalu seiring berjalannya waktu digunakan pendekatan *public service quality*. Dalam teori *public service quality*, pemerintahan terdiri dari *government*, *agency* dan *citizens*. *Government* selaku pengambil kebijakan dan *agency* selaku pelaksana kebijakan yang bisa berasal dari sektor publik, swasta dan masyarakat. *Agency* dimaksud sesuai UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN adalah

“**Mari bekerja dengan baik, selain menjadi ASN berkelas dunia, kita harus bisa menjadi ASN berkelas langit, sehingga kita tak akan lelah dalam bekerja dan senantiasa ikhlas mengabdikan pada negara dan masyarakat.**”

Ir. Agus Sutiadi, M.Si.

Kepala Pusat Pengkajian Manajemen ASN BKN RI

PNS dan PPPK. Dimana PNS bisa berlaku sebagai para pengambil keputusan, sedangkan *agency* bisa diisi pegawai pemerintah yang disebut PPPK.

Dalam peningkatan pelayanan publik, pendekatan teori kebutuhan ASN dihitung berdasarkan jumlah masyarakat dan kebutuhan *agency* secara khusus dihitung berdasar jumlah penerima manfaat/*final customers*. Contohnya begini, perhitungan kebutuhan guru Sekolah Dasar, harus memperhitungkan penduduk usia 7-12 tahun. Kebutuhan guru dihitung berdasar jumlah murid, bukan jumlah sekolah, sehingga tepat sasaran. Begitupun dalam layanan kesehatan, kebutuhan tenaga kesehatan dihitung berdasar jumlah pasien. Pelayanan publik seharusnya tidak menimbulkan kesenjangan, terutama kesenjangan pendapatan perkapita antar daerah. Pelayanan publik harus sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945. Sejalan dengan amanat tersebut, ASN bekerja jangan hanya bertujuan mensejahterakan diri sendiri, tapi juga mensejahterakan rakyat. Hal itu dapat tercapai dengan kerjasama yang baik oleh Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari PNS dan PPPK. Jadi itulah bahwa tidak ada dualisme, bahwa memang sejatinya pemerintah itu ada dua bagian yakni pengambil keputusan dan pelaksana.

“**Perbedaan antara PNS dan PPPK yang mencolok adalah di pemberian tunjangan pensiun, mengapa harus ada pembeda yang sangat prinsipil seperti itu, karena selama ini yang kita ketahui daya tarik warga negara untuk mendaftar PNS adalah karena dijamin**

hak pensiunnya. Bagaimana pendapat Bapak tentang hal ini?

Selama ini, PNS setiap bulan mengiur dana pensiun sampai mencapai batas usia pensiun (BUP) dan diberhentikan sebagai PNS. Apabila diberhentikan dengan hormat, maka dia akan menerima tunjangan hari tua. Perbedaan PPPK dan PNS terletak pada keterikatannya dengan pemerintah. PPPK bekerja berdasar kontrak kerja minimal satu tahun dan maksimal 5 (lima) tahun serta dapat diperpanjang. PPPK yang terikat kontrak kerja, sewaktu waktu bisa berhenti ketika kontrak kerjanya sudah usai. Sebenarnya instansi dapat memberikan kontrak kerja dan memberikan tunjangan pesangon/jaminan hari tua dengan pendekatan aturan atau Undang-Undang Tenaga Kerja. Dan itu sah-sah saja dilakukan. PPPK bahkan lebih diistimewakan karena setelah kontrak kerjanya habis PPPK berhak mendapatkan tunjangan pemberhentiannya, sementara PNS yang harus memenuhi minimal usia 50 tahun dan 20 tahun masa kerja untuk dapat tunjangan hari tua.

“**Spirit awal dimunculkannya status PPPK adalah untuk merekrut tenaga profesional atau tenaga ahli, tapi pada seleksi PPPK tahun 2019, yang mengikuti adalah tenaga honorer eks kategori 2 dan pegawai tidak tetap kementerian. Apakah PPPK hanya untuk mengganti “baju” saja dari honorer ke ASN? Bagaimana pendapat Bapak terhadap hal tersebut?**

Pertama yang perlu ditegaskan, PPPK itu bukan honorer. Ketika proses penerbitan Undang-Undang ASN dulu, dimana salah satu penggagasnya yaitu Bapak Sofian Effendi, mengatakan bahwa pegawai yang profesional itu bukan berarti seseorang yang sudah memiliki jabatan kelas tinggi (*high class*), namun seseorang yang memiliki keahlian tertentu juga bisa disebut profesional. Contohnya Guru, Dokter dan Perawat. Mereka inilah yang disebut tenaga ahli, karena jelas mereka bekerja bukan di ranah *clerical* atau administrasi. Rekrutmen tahun 2019 merupakan jembatan untuk mengakomodasi tenaga honorer dan pegawai tidak tetap, tapi tentu saja kita tidak bisa mengabaikan kompetensinya, karena mereka harus tetap mengikuti seleksi. Dari seleksi tersebut maka kita sudah mendapat tenaga ahli dan tenaga profesional. Jadi rekrutmen PPPK dari tenaga honorer itu tidak melanggar undang-undang, karena kebijakan terkadang tidak bisa diterapkan secara “*letterlijk*”, namun berjalan beriringan dengan pendekatan-pendekatan dan kompromi-kompromi.

“**Rekrutmen PPPK dilaksanakan untuk mengisi lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional. Tahun ini Kemendikbud menghimbau Pemerintah Daerah untuk mengusulkan formasi guru sebanyak-banyaknya sampai mencapai satu juta guru. Padahal kondisi di lapangan banyak guru yang belum memiliki Sertifikat Pendidik dan nantinya akan menghambat yang bersangkutan untuk diangkat sebagai jabatan fungsional Guru. Bagaimana menurut pendapat Bapak mengenai hal tersebut?**

Seluruh guru yang ada pada data Dapodik Kemendikbud berhak untuk mengikuti seleksi. Kita ketahui bahwa sertifikat pendidik memang cukup sulit diperoleh, karena penyelenggaraan pertahunnya itu ada batasan kuota. Untuk yang memiliki sertifikat pendidik akan mendapatkan afirmasi cukup besar dalam seleksi PPPK nantinya. Namun, kalau dari jumlah guru Dapodik tersebut banyak yang belum memiliki sertifikat pendidik, apabila mereka lulus seleksi PPPK akan diupayakan oleh pemerintah untuk mendapat dokumen tersebut agar memenuhi kriteria pengangkatan jabatan fungsional. Karena jabatan fungsional dalam PNS pun banyak yang tidak serta merta bisa diangkat secara otomatis, harus ada diklat, uji kompetensi dan lainnya.

“**Jika berbicara tentang kebutuhan PPPK secara keseluruhan selain pelayanan dasar pendidikan dan kesehatan, bagaimana sebaiknya strategi perhitungan kebutuhan PPPK pada jabatan teknis? Melihat peta jabatan yang ada, strukturnya masih minim jabatan fungsional karena anggapan manajemen jabfung yang rumit.**

Sebaiknya kita tengok kembali tujuan manajemen ASN sesuai pembukaan UUD 1945. ASN merupakan

alat/media untuk mencapai tujuan negara yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia. Ketika kita menghitung kebutuhan ASN, hitung berdasarkan jumlah masyarakat sebagai penerima manfaat. Contoh menghitung kebutuhan Pengawas Jalan di Dinas Pekerjaan Umum, perhitungan kebutuhan jumlah pegawainya berdasarkan pendekatan jumlah jalan yang ada yang digunakan oleh masyarakat. Contoh lain, Penyuluh Pertanian, mereka seharusnya bukan hanya mengajari petani cara menanam tanaman yang baik saja, tapi harus bisa meningkatkan kesejahteraan petani. Perhitungan jabatan fungsional dalam peta jabatan harus diperbaiki menggunakan pendekatan *public service quality*. Tak usah khawatir dengan angka kredit atau manajemen jabfung yang lebih rumit dari pelaksana.

“**Pusat pengkajian manajemen ASN sering melakukan kajian dan penelitian. Dari kajian dan penelitian yang sudah dilakukan, adakah hal yang menarik yang bisa menjadi pelajaran dan ilmu bagi kami para ASN?**

Dari kajian yang kami lakukan, ada satu yang menarik yaitu mengenai angka kematian PNS. Ada peningkatan terhadap angka kematian PNS sejak tahun 2015 sampai tahun 2020. Kalau kita menggunakan teori Indeks Pembangunan Manusia (IPM), peningkatan angka kematian itu menunjukkan kalau PNS kurang sejahtera. Mengapa begitu? Karena usia PNS yang meninggal tersebut masih jauh dari usia harapan hidup masyarakat Indonesia yang rata-rata 70-72 tahun. Walaupun jika dilihat dari segi materi atau penghasilan, PNS di masa sekarang dinilai sudah cukup sejahtera. Kesejahteraan tersebut seharusnya berbanding lurus dengan usia harapan hidupnya, yaitu akan lebih panjang umur karena dianggap bisa menjaga kesehatannya, namun kenyataannya berbanding terbalik, atau ada paradoks. Ini sangat menarik untuk dikaji.

Jika dilihat dari sisi tugas dan kewajiban kita sebagai PNS seharusnya kita dapat bekerja sebaik-baiknya. Kita diberikan amanah untuk mensejahterakan masyarakat, maka penuhi itu semua. Tak hanya kepada masyarakat, kita harus menunaikan kewajiban kerja sebagai ibadah sebagai bentuk ketaatan manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sehingga gaji yang kita dapatkan setiap bulannya akan penuh terasa keberkahannya. (*rin*)

Kepala BKPPD Kab. Cilacap :

Teman-Teman Honorer,
Siapkan Dirimu !



Warsono, S.H., M.Hum.
Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap

Foto : Aparatur Creative Crew

Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa Kementerian PANRB telah mengumumkan tentang penerimaan CASN untuk tahun 2021, diantaranya adalah penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Menyongsong hal itu Tim Media Aparatur berbincang dengan Warsono, S.H., M.Hum., Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap, seputar penerimaan PPPK formasi tahun 2021.

“ Bagaimana kesiapan Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam hal pengadaan/penerimaan PPPK tahun 2021? Sudah sampai pada tahap apa? ”

PPPK merupakan kebijakan pusat, mendasarkan pada UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ada istilah ASN yang didalamnya ada PNS dan PPPPK. Kita sudah mendapatkan formasi dua kali yaitu pada tahun 2019 sasarannya adalah tenaga Honorer K2 sebanyak kurang lebih 479 (empat ratus tujuh puluh

sembilan) tetapi yang mendaftar hanya 393 (tiga ratus sembilan puluh tiga) jadi sekitar 86 (delapan puluh enam) formasi kosong. Dari 393 (tiga ratus sembilan puluh tiga) orang yang mengikuti seleksi, yang lulus sebanyak 315 (tiga ratus lima belas) orang dan mulai awal tahun 2021 sudah bekerja sebagai PPPK serta sudah menerima gaji. Walaupun masih banyak regulasi yang belum siap, arahan dari BKN agar apa yang ada dijalankan dulu sementara dilakukan pembenahan-pembenahan.

PPPK merupakan program khusus dari Pemerintah, kalau menurut saya *crash* program, untuk menyikapi kondisi di daerah yang banyak tenaga honorer. Di tahun 2021 ini kita sudah memasuki tahap persiapan dan kita mendapatkan formasi 5.730 (lima ribu tujuh ratus tiga puluh) dengan rincian formasi PPPK guru sebanyak 5.285 (lima ribu dua ratus delapan puluh lima), formasi PPPK tenaga kesehatan sebanyak 427 (empat ratus dua puluh tujuh) dan formasi PPPK teknis sebanyak 18 (delapan belas) orang.



Kepada teman-teman honorer agar yakin pada diri sendiri dan mulai sekarang siapkan diri, Manfaatkan fasilitas maupun sarana yang ada semaksimal mungkin.

Kepala BKPPD Kab. Cilacap saat di wawancarai TIM MAP, Selasa (18/05/2021)

Prinsipnya Pemerintah Kabupaten Cilacap sudah siap, dan saya sangat bersyukur bahwa usulan kita sudah diakomodir oleh Pemerintah Pusat. Saya berharap jika pada seleksi PPPK ini lulus dan terisi semua maka kondisi riil di lapangan teman-teman honorer jumlahnya tinggal sedikit yaitu sisanya, karena jika kita lihat antara formasi PPPK dan jumlah tenaga honorer selisihnya sedikit. Saya berharap di masing-masing OPD tidak ada pengangkatan honorer lagi sehingga terjadi penumpukan tenaga honorer.

“ Siapa saja yang dapat mengikuti seleksi PPPK tahun 2021? ”

Seleksi PPPK tahun 2021 ini sasarannya hampir sama dengan

tahun 2019 yaitu ada 4 komponen, pertama adalah tenaga honorer negeri, yang kedua adalah tenaga K2, ketiga adalah honorer swasta dan keempat yaitu lulusan PPG yang dapat diartikan bisa saja mereka bukan tenaga honorer tetapi sudah punya sertifikasi atau mereka yang baru lulus kuliah tetapi sudah punya sertifikasi ataupun dari umum.

“ Apakah pola seleksi PPPK sama dengan seleksi CPNS? ”

Keempat komponen itu seleksinya ada 3 (tiga) tahapan, yaitu tahapan pertama untuk honorer negeri dan K2 dengan orientasi formasi *by locus*. Jadi logikanya adalah seleksi habis tentunya dengan beberapa persyaratan salah satunya adalah mereka telah menjalani honorer

selama tiga tahun dibuktikan dengan surat keterangan dari pimpinan yaitu pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau Eselon II. Sehubungan dengan hal itu saya minta agar teman-teman Kepala OPD berhati-hati karena saya khawatir ada trik-trik di lapangan yang akan menjadi bom waktu untuk kita. Mengantisipasi hal itu, akan dibentuk tim yang memantau pelaksanaan di lapangan, bersama dengan Inspektorat untuk memastikan tidak ada manipulasi data di lapangan dan persyaratan yang harus dipenuhi benar-benar riil sesuai dengan kondisi yang ada. Adanya manipulasi data akan menjadi *embryo* permasalahan ke depan. Tahapan kedua akan diikuti oleh peserta yang

tidak lulus pada seleksi pertama ditambah dengan teman-teman honorer swasta dan PPG. Sedangkan pada tahapan ketiga diikuti oleh yang belum lulus pada tahap kesatu dan kedua, dan dapat memilih formasi.

Pola seleksi PPPK guru dengan PPPK non guru berbeda. Untuk PPPK guru menggunakan seleksi CBT (*Competency Based Training*) nya sekolah yang dilaksanakan oleh Kemendikbud, sedangkan seleksi PPPK non guru dilaksanakan menggunakan CAT BKN.

“ Bagaimana kesiapan dalam hal anggaran?

Alhamdulillah saya sangat bersyukur bahwa Bapak Bupati maupun TAPD sudah berkomitmen untuk menyiapkan berapapun anggaran yang diperlukan untuk pengadaan CASN tahun 2021 ini. Jadi secara prinsip dari segi anggaran Pemerintah Kabupaten Cilacap sudah siap.

“ Evaluasi dari pengadaan PPPK tahap I, dalam hal apa saja? Apakah upaya yang perlu dilakukan untuk menyongsong pengadaan PPPK tahun 2021?

Dalam hal tidak terpenuhinya formasi karena tidak terpenuhinya persyaratan seperti kualifikasi pendidikan, sebagai contoh untuk jabatan guru kualifikasi pendidikan harus sarjana (S1) dan harus linier. Hambatan lainnya adalah beberapa tenaga honorer belum akrab dengan penggunaan IT sehingga pada saat pelaksanaan tes mereka grogi. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap

hasil tes nya.

Untuk itu harapan saya pada formasi tahun 2021 ini teman-teman honorer bisa terpenuhi semua persyaratannya untuk dapat mengikuti seleksi PPPK.

“ Pesan apa yang ingin Bapak sampaikan kepada masyarakat dalam Pengadaan PPPK Tahun 2021?

1. Kepada Pimpinan OPD dalam menyikapi pengadaan PPPK mohon bantuannya untuk tetap konsisten berpegang pada aturan, kaitannya dalam pembuatan Surat Keterangan Masa Kerja PPPK. Karena jika terjadi pergeseran dari aturan yang ada maka akan menjadi celah bagi timbulnya masalah besar.
2. Kepada teman-teman honorer agar yakin pada diri sendiri dan mulai sekarang siapkan diri dengan belajar berbekal pengalaman yang lalu. Manfaatkan waktu yang ada dengan sebaik mungkin untuk belajar dengan menggunakan fasilitas maupun sarana yang ada, seperti belajar melalui internet ataupun dengan mengikuti bimbel serta mulai mengakrabkan diri dengan IT. Masih ada waktu 2 atau 3 bulan lagi, adalah waktu yang cukup untuk mulai belajar menggunakan IT, terutama bagi teman-teman honorer yang berada di wilayah-wilayah.
 “Persiapkan diri untuk mengikuti pengadaan PPPK tahun ini dengan sebaik mungkin, karena kita tidak dapat memastikan apakah tahun depan pengadaan PPPK akan dibuka kembali” pungkasnya. (yyn)



VAKSINASI COVID-19 UPAYA MEWUJUDKAN "HERD IMMUNITY"

Covid-19 masih menjadi pekerjaan rumah bagi seluruh warga dunia, berbagai strategi diterapkan dan dicoba untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Vaksinasi dianggap sebagai salah satu cara paling ampuh untuk mengatasi permasalahan ini. Vaksinasi Covid-19 bertujuan untuk mengurangi transmisi/penularan Covid-19, menurunkan angka kesakitan dan kematian akibat Covid-19, dan diharapkan mencapai kekebalan kelompok di masyarakat (*herd immunity*), yang hanya dapat terbentuk apabila cakupan vaksin tinggi dan merata di seluruh wilayah. Vaksinasi dari sudut pandang ekonomi, dianggap lebih hemat biaya dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan untuk pengobatan pasien Covid-19. Pemerintah Indonesia memutuskan menjadi salah satu negara yang paling awal dalam menggunakan vaksin untuk menyelesaikan permasalahan Covid-19, terlepas dari segala pro dan kontranya.

Sebagai perpanjangan tangan Pemerintah Pusat, Pemerintah Kabupaten Cilacap telah melaksanakan program vaksinasi Covid-19 dengan dasar Surat Keputusan Bupati Cilacap Nomor 443/158/16 Tahun 2021 tentang Pembentukan Satuan Tugas Pelaksanaan Vaksinasi dalam Rangka Penanggulangan Covid-19 di Kabupaten Cilacap. Pada kesempatan kali ini kami Tim Media Aparatur (MAP) berkesempatan berbincang seputar pelaksanaan program vaksinasi Covid-19 di Kabupaten Cilacap, bersama Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap dr. Pramesti Griana Dewi, M.Kes., M.Si.

“ Selamat siang Dokter, semoga Dokter dalam kondisi sehat wal’afiat. Terimakasih sudah meluangkan waktu bagi kami untuk berbincang-bincang pada siang hari ini. Mohon izin untuk menjelaskan sedikit tentang Program Vaksinasi COVID-19 di Kabupaten Cilacap, bagaimana progres pelaksanaannya sampai dengan saat ini? ”

Sampai saat ini kita sudah melaksanakan vaksinasi secara bertahap. Saat ini kami sedang memprioritaskan untuk vaksinasi bagi lansia. Sasaran vaksinasi sendiri mengacu kepada petunjuk teknis dari Kementerian Kesehatan Nomor HK.02.02/4/1/2021



dr. Pramesti Griana Dewi, M.Kes., M.Si.
Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap

tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Vaksinasi Dalam Rangka Penanggulangan Pandemi Covid-19.

Tenaga Kesehatan: 5.812 orang
 Petugas Publik: 101.759 orang
 Lansia: 149.294 orang
 Masyarakat Rentan: 598.668 orang
 Masyarakat Umum: 282.664 orang
 Total Sasaran: 1.138.197 orang

“ **Jenis vaksin apa yang digunakan dan bagaimana cara kerjanya Dokter?**

Pemerintah Indonesia menggunakan vaksin Sinovac yang diberikan dalam dua dosis. Vaksin bekerja paling optimal dalam rentang waktu 28 (dua puluh delapan) hari antara vaksinasi pertama dan vaksinasi kedua. Vaksin adalah produk biologi yang diberikan kepada seseorang untuk melindungi

Sasaran Vaksinasi

Mengacu kepada petunjuk teknis dari Kementerian Kesehatan Nomor HK.02.02/4/1/2021 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Vaksinasi Dalam Rangka Penanggulangan Pandemi Covid-19 yaitu Penduduk yang berusia ≥ 18 tahun, dengan urutan berdasarkan prioritas Tenaga Kesehatan, Petugas Publik, Lansia, Masyarakat Rentan dan Masyarakat Umum.

tubuh dari penyakit yang dapat melemahkan bahkan mengancam nyawa.

“ **Apakah ada efek samping pasca vaksinasi, dan bagaimana penanganannya?**

Secara umum efek samping yang timbul setelah vaksinasi bisa beragam, pada umumnya ringan dan bersifat sementara. Efek samping pasca vaksinasi tidak selalu ada, tergantung pada kondisi tubuh masing-masing. Efek samping ringan seperti demam dan nyeri otot, atau ruam-ruam pada bekas suntikan adalah hal yang wajar namun tetap perlu dimonitor

Kita sendiri sudah memiliki Komite Nasional Pengkajian dan Penanggulangan Kejadian Ikutan Pasca Imunisasi (KIPI), di setiap daerah juga sudah ada Komite ini untuk memantau dan menanggulangi KIPI. Skema pelaporan dan pelacakan KIPI diawali dari penemuan KIPI di masyarakat kemudian dilaporkan dan dilacak hingga akhirnya dilaporkan kepada Menteri Kesehatan.

“ Dengan memasukkan virus ke dalam tubuh manusia, diharapkan tubuh akan mengingat virus atau bakteri pembawa penyakit sehingga tubuh akan mengenali dan melawan ketika tubuh dimasuki virus.

Kepala Dinkes Kab. Cilacap saat di wawancarai TIM MAP, Senin (12/04/2021)



Pelayanan



Vaksinasi Covid-19 perdana di Cilacap digelar di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cilacap, Senin (25/01/2021)

“ Se jauh ini bagaimana monitoring pelaksanaan program vaksinasi di Kabupaten Cilacap?

Monitoring dan evaluasi program vaksinasi dilakukan sebelum, selama dan sesudah pelaksanaan oleh semua tingkat administratif dan Tim Pelaksanaan Vaksinasi Covid-19, untuk menjaga kualitas pelaksanaan kegiatan vaksinasi Covid-19. Pemantauan kegiatan wajib dilakukan dengan tujuan memastikan kegiatan dilaksanakan sesuai dengan panduan standar dan untuk memberikan umpan balik secara tepat waktu untuk perbaikan-perbaikan apabila diperlukan.

“ Sampai dengan saat ini, kendala apa yang ditemui dalam pelaksanaan program vaksinasi?

Tidak dipungkiri ada beberapa kendala yang ditemui misalnya *plotting* di wilayah kota dan untuk sasaran lansia untuk OPD

kurang efektif, kemudian *plotting* kecamatan untuk lansia perdesa kendalanya ada pada keterbatasan transportasi.

Kemudian terkait dengan kebijakan dari pusat yang harus diikuti oleh pelaksana di lapangan, terkait dengan super prioritas lansia, pengetatan penggunaan vaksin yang diharapkan untuk mencapai IP 11, dan interval antara dosis kesatu dan dosis kedua berubah menjadi 28 (dua puluh delapan) hari untuk semua kelompok usia.

Nah, untuk itu kami harus benar-benar mempersiapkan ketersediaan vaksin agar jangan sampai melebihi batas interval 28 (dua puluh delapan) hari. Selain ketiga hal tadi, saat ini belum ada aplikasi khusus terkait manajemen vaksinasi yang memuat data

secara lengkap, untuk itu kami sedang mengembangkan sebuah aplikasi manajemen imunisasi yang dapat memuat data lengkap terkait sasaran vaksinasi, kemudian jumlah yang telah divaksin dan jumlah yang belum menerima.

“ Terakhir, apakah ada yang ingin Dokter sampaikan terkait pelaksanaan program vaksinasi COVID-19 di Kabupaten Cilacap ?

Saya sangat berharap lansia dapat divaksin sesuai dengan prosedur yang ada. Kami juga berharap bantuan kepada Binwil untuk menyediakan transportasi bagi lansia di pedesaan. Dan terakhir, kami mohon bantuan segenap elemen masyarakat, tokoh masyarakat, pemuka

agama dan pemerintah untuk menjadi motivator dan teladan bagi masyarakat dalam mensukseskan pelaksanaan vaksinasi COVID-19 dan memperketat protokol kesehatan.

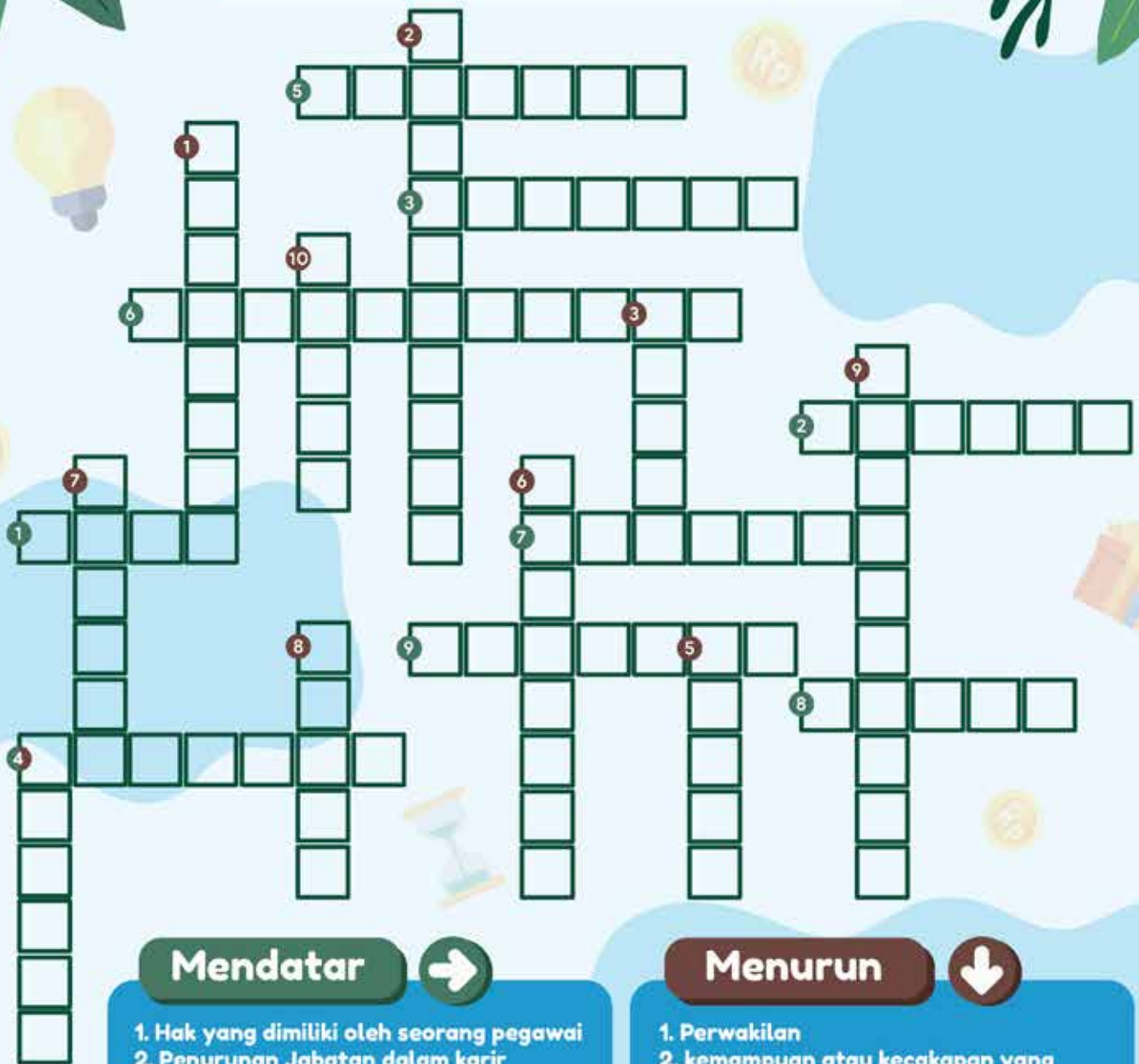
Demikianlah hasil perbincangan kami bersama Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap dr. Pramesti Griana Dewi, M.Kes., M.Si. Sebagai ASN di Kabupaten Cilacap, sudah selayaknya kita mendukung dan turut mensukseskan program vaksinasi COVID-19 serta menjadi teladan dalam penerapan protokol kesehatan untuk memutus rantai penyebaran COVID-19 di Kabupaten Cilacap. (hest)

After Vaccination

Masyarakat tetap harus mematuhi dan menjalankan protokol kesehatan, dengan menerapkan **5M** yaitu memakai **M**asker, **M**enjaga jarak, dan **M**encuci tangan dengan sabun dan air mengalir, **M**enjauhi kerumunan dan **M**engurangi mobilitas. Disamping itu, Pemerintah tetap akan menggiatkan **3T** yaitu **T**est, **T**racing, dan **T**reatment untuk penanggulangan Covid-19.



TTS KEPEGAWAIAN



Mendatar →

1. Hak yang dimiliki oleh seorang pegawai
2. Penurunan Jabatan dalam karir seorang pegawai
3. Kenaikan ... adalah penghargaan untuk pegawai yang berprestasi
4. Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi
5. Kenaikan jabatan ke tingkat yang lebih tinggi
6. Salah satu bagian dari suatu Unit Kerja
7. Jabatan Pimpinan Tinggi ...
8. ... Iswara
9. Penentuan jumlah dan susunan pangkat PNS

Menurun ↓

1. Perwakilan
2. kemampuan atau kecakapan yang dipunyai oleh seseorang
3. Aplikasi Persuratan Kabupaten Cilacap
4. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (disingkat)
5. PNS dengan jabatan tertinggi di suatu daerah (disingkat)
6. Majalah ini, Media ...
7. Perpindahan pegawai
8. Penghargaan yang diberikan setiap 10 Tahun, 20 Tahun dan 30 Tahun yaitu ... Lancana
9. Pengucapan Sumpah/Janji Jabatan
10. Arsiparis mempunyai tugas utama menangani ...

Dapatkan Merchandise menarik dari Tim Media Aparatur untuk 3 orang beruntung yang menjawab TTS dengan benar.

Caranya :

1. Posting Jawaban di halaman IG
2. Tag akun @bkppdcilacap
3. Hashtag #ttsbkppdclp #bkppdcilacap

NB: Majalah edisi terbaru dapat diunduh di link bkd.cilacapkab.go.id/majalah

Ingin Punya Rumah?

Ikut Program TAPERA!



Presiden Republik Indonesia menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 25 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat (Tapera)



Apa itu Tapera?



Program tabungan perumahan rakyat yang dibuat pemerintah dengan tujuan menghimpun dan menyediakan dana jangka panjang dan berkelanjutan untuk pembiayaan perumahan bagi rakyat terutama Masyarakat Berpenghasilan Rendah

Peserta Tapera

a. Pekerja

Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan meliputi :



- Calon Pegawai Negeri Sipil
- Pegawai Aparatur Sipil Negara
- Prajurit Tentara Nasional Indonesia
- Prajurit Siswa Tentara Nasional Indonesia
- Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Pejabat Negara
- Pekerja/buruh BUMN/Daerah
- Pekerja/buruh Badan Usaha Milik Desa
- Pekerja/buruh Badan Usaha Milik Swasta
- Pekerja yang tidak termasuk pekerja yang menerima gaji atau upah

b. Pekerja Mandiri

Setiap orang yang bekerja dengan tidak bergantung pada pemberi kerja



Besaran Iuran Tapera

a. Pekerja

3% dari Gaji



0,5% ditanggung pemberi kerja

2,5% ditanggung pekerja

b. Pekerja Mandiri

3% dari Pendapatan Keseluruhan



dibayarkan setiap tanggal 10 setiap bulannya

Cara Daftar

a. Pekerja

Pekerja wajib didaftarkan sebagai peserta oleh Pemberi Kerja kepada BP Tapera

b. Pekerja Mandiri

Peserta Mandiri harus mendaftarkan dirinya sendiri menjadi peserta dengan mengisi formulir aplikasi pendaftaran Peserta melalui Portal Kepesertaan dengan:

- Data individu
- Data alamat
- Data pekerjaan
- Data finansial

Pengelolaan Tapera



Pengelolaan Dana Tapera

Aktivitas pengumpulan dana dari Peserta yang terdiri atas Pekerja dan Pekerja Mandiri.



Pemupukan Dana Tapera

Dana Tapera dikelola dan diinvestasikan oleh Bank Kustodian dan Manajer Investasi yang diawasi oleh OJK dan BP Tapera



Pemanfaatan Dana Tapera

Tabungan beserta hasil pemupukannya yang bisa diambil pada saat masa kepesertaan berakhir

Sudah Punya Rumah, Apa Wajib Iuran ?

Pemerintah mewajibkan semua pekerja ikut program ini untuk mewujudkan "prinsip gotong royong" dalam program pemenuhan kebutuhan rumah warga

Hasil Iuran Bisa Digunakan untuk Membeli Rumah ?

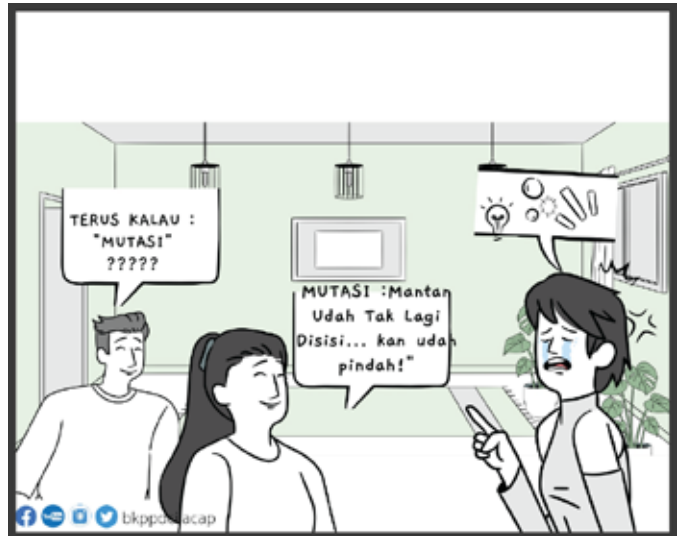
Manfaat pembiayaan tapera hanya dapat digunakan oleh pekerja yang masuk kategori Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR)



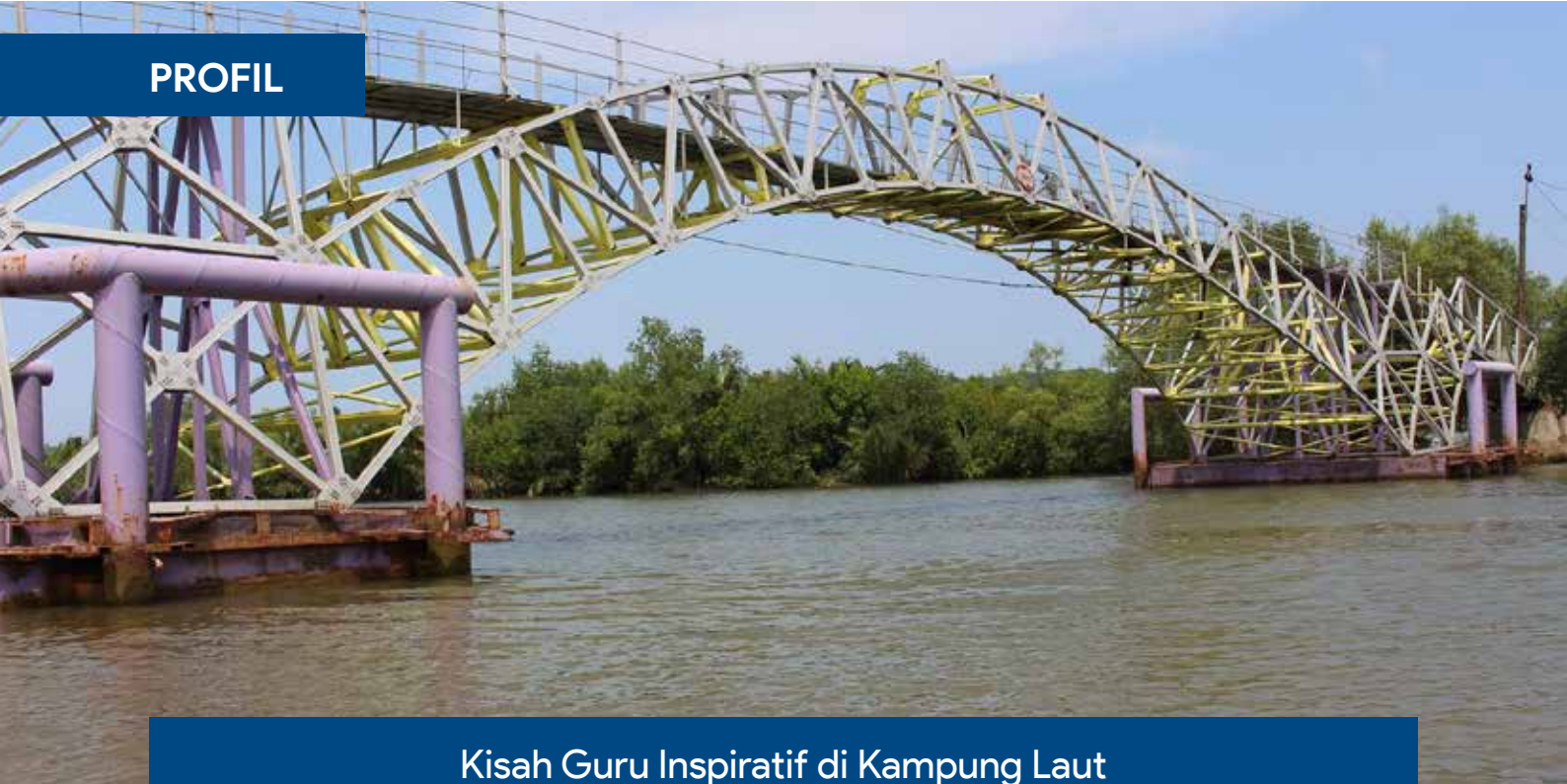
SITARA CENTER

✉ layanan@tapera.go.id ☎ 08118 156 156 📷 @bp.tapera

Konten Ipan | Infografis Hendycraft



by : Ardiukey



Kisah Guru Inspiratif di Kampung Laut

Padamu Negeri Kami Mengabdikan

Oleh : Ratih Anggara Puri , S.Sos.

Pagi itu, deru suara perahu diiringi semilir angin sepoi-sepoi mengantarkan kami menuju ke Kampung Laut, sebuah kecamatan di tepi Segara Anakan. Angin masih tenang dan ombak pun cukup bersahabat selama 60 menit perjalanan, dengan pemandangan pulau Nusakambangan dan tanaman bakau di sepanjang perjalanan. Sesekali kami berpapasan dengan perahu pencari pasir atau jaring nelayan yang ditambatkan.

Ombak dan angin di tepi Segara Anakan telah menjadi saksi perjalanan seorang guru yang mengabdikan di Kampung Laut selama 18 (delapan belas) tahun, berangkat dan pulang menyusuri tepi Segara Anakan. Ya, Ibu Supinah namanya, wanita tangguh kelahiran Cilacap, 53 (lima puluh tiga) tahun silam yang telah mendedikasikan diri sebagai Guru di Kecamatan Kampung Laut. Yuk kita simak kisahnya.

Kisah bermula dari Ibu Supinah menjadi guru wiyata bakti di SD Swasta selama kurang lebih 15 (lima belas) tahun. Waktu itu, Ibu Supinah lulusan Sekolah Pendidikan Guru (SPG). Setelah 15 (lima belas) tahun mengabdikan, ada kebijakan tentang pendidikan terakhir untuk guru SD. Kualifikasi pendidikan untuk guru SD, minimal Diploma II. Lulusan SPG sudah tidak diperbolehkan lagi untuk menjadi guru SD. Ketika ada kebijakan itu, beliau menjadi putus harapan untuk bisa menjadi pegawai

negeri. Penantian saya selama 15 (lima belas) tahun musnah sudah, karena waktu itu usia beliau sudah mendekati 35 (tiga puluh lima) tahun. Beberapa waktu kemudian, muncul kebijakan dari pemerintah untuk memberikan kesempatan bagi lulusan SPG untuk menjadi guru SD. Nah, dari situ harapan muncul kembali. "Setelah beberapa saat padam, ada secercah cahaya yang membuat saya kembali bersemangat." begitu tutur beliau sambil mengenang masa lalu.

"Pada waktu itu, saya masih berkesempatan mendaftar CPNS dengan formasi guru SD. Alhamdulillah bisa lolos tes CPNS. Dari kejadian ini pula saya kembali bersyukur. Apa yang tadinya tidak mungkin, bisa menjadi kenyataan. Saya menerima Surat Keputusan (SK) CPNS per tanggal 1 Desember 2002 di usia saya yang hampir menginjak 35 tahun. Dan saya mendapatkan Surat Penugasan per Maret 2003 di SDN Ujungalang 01. Saya mengajar di SDN Ujungalang 01 mulai tahun 2003 sampai dengan 2018, atau selama 16 tahun. Setelah itu pada Agustus 2018, saya mendapat amanah tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah di SDN Ujungalang 03 sampai dengan saat ini. Jika dihitung, ya sudah 18 tahun saya mengabdikan di Kampung Laut. Saya baru 3 tahun menjadi Kepala Sekolah di SDN Ujungalang 03."

Selama 18 tahun itulah perempuan yang

mengenakan hijab ini mengalami masa-masa yang sangat signifikan perubahannya. Dari ketika awal beliau masuk sampai saat ini. Alhamdulillah berubah ke arah yang lebih baik. Pertama kali mengajar disini beliau mencoba untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. "Misal, jika ada anak yang mau diajak kondangan sama orang tuanya, maka orang tua murid tersebut langsung masuk ke dalam kelas tanpa permissi terlebih dahulu kepada guru yang sedang mengajar. Ketika ini terjadi, saya memberikan pengertian kepada murid-murid untuk belajar etika dan sopan santun. Hasilnya memang tidak bisa *instant*, tetapi pada hari ini kejadian itu sudah tidak ada lagi. Ini yang selalu saya lakukan pada murid-murid saya, jadi bukan hanya ilmu tentang pelajaran, tetapi ilmu yang bisa diterapkan sampai ke anak cucu mereka, tentang etika dan kepribadian juga." Oh ya, setelah menjadi guru, Supinah, S.Pd.SD sekolah Diploma II di Universitas Terbuka dan Tahun 2011 saya menyelesaikan S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) di universitas yang sama.

"Dulu saya berangkat mengajar dengan menggunakan perahu compreng, berangkat jam 8

pagi, dan sampai jam 10. Terkadang saya juga satu perahu dengan hewan yang dibawa penduduk. Kalau ketinggalan perahu, carter perahu Rp. 250.000 untuk per perahu. Untuk tunjangan, tunjangan insentif dari Pemkab terakhir diterima tahun 2014 sebesar Rp. 750.000 dan ada juga dari Pemerintah Pusat, karena Kampung Laut masih termasuk daerah terpencil. Untuk saat ini, sudah tidak ada lagi tunjangan tambahan. Kampung Laut sudah termasuk kategori Desa Berkembang, bukan terpencil lagi. Dulu listrik juga belum masuk ke Kampung Laut, dan jika musim kemarau, sangat sulit untuk mendapatkan air bersih. Air bersih yang ada adalah air tadah hujan. Ketika musim penghujan, masyarakat menampung air di tempat penampungan air yang mereka punya. Hasil tampungan itu tentu saja tidak cukup untuk digunakan selama musim kemarau. Mau tidak mau jika menginginkan air bersih ya harus membeli dari perahu yang membawa air dari daratan."

Lain halnya dengan kondisi saat ini, sekolah di Kampung Laut sudah mendapatkan bantuan perahu dari Pemerintah

Kabupaten. Bantuan perahu kami dapatkan dengan cara mengajukan proposal. Perahu ini di operasikan atau kemudikan sendiri. Biasanya sih dikemudikan oleh bapak guru. Sedangkan Bahan Bakar Minyak (BBM), hasil iuran secara pribadi, satu orang sebesar Rp. 400.000 per bulan. Alhamdulillah di akhir tahun 2020, SDN Ujungalang 03 mendapatkan bantuan untuk pembelian BBM. Semoga bantuan ini tetap ada di tahun-tahun yang akan datang. Pemerintah desa juga sudah memperhatikan sektor pendidikan. Halaman SDN Ujungalang 03 ini adalah milik desa yang digunakan bersama dengan sekolah, jadi bisa digunakan oleh masyarakat sekitar. Wifi yang ada di SD juga menggunakan wifi dari desa. Dana desa ada yang diprioritaskan untuk pembiayaan sekolah dalam bentuk beasiswa. Anak Kampung Laut juga ada yang mendapat beasiswa dari luar Kampung laut untuk bersekolah atau melanjutkan sekolah di luar Kampung Laut, tetapi kebanyakan dari mereka juga tidak "*krasan*" untuk tinggal di luar Kampung Laut.

Untuk kegiatan belajar mengajar selama pandemi, dilakukan dengan menggunakan whatsApp (WA) untuk berkomunikasi dengan murid dan wali murid. Materi dan tugas untuk siswa,



dikirimkan via WA. Sinyal di sini tidak memungkinkan kami untuk bertemu via *daring* dan tidak semua orang tua murid mempunyai *handphone*. Terkadang ada juga yang meminjam *handphone* tetangga untuk menerima dan mengirim tugas. "Murid di SDN Ujungalang 03 berjumlah 166 (seratus enam puluh enam) siswa dengan 11 (sebelas) guru. SDN Ujungalang 03 juga mempunyai 2 kelas filial untuk siswa kelas 1 dan kelas 2. Adanya kelas filial ini dikarenakan jarak antara tempat tinggal dan sekolah jauh, harus ditempuh dengan perahu, dan ketika hujan turun, jalan menjadi licin dan becek. Karena alasan itulah maka kami mendirikan 2 kelas filial untuk siswa kelas 1 dan kelas 2 yang masing-masing kelas mempunyai 10 (sepuluh) siswa. Untuk SD induk, sebenarnya kami masih kekurangan 2 ruang kelas. Sementara ini kami memfungsikan ruang UKS untuk kelas 1 dan ruang perpustakaan untuk kelas 2. Sementara

buku-buku yang tadinya ada di perpustakaan kami simpan. Untuk kelas filial, guru agama dan guru olah raga juga ke sana. Setelah siswa naik ke kelas 3, siswa bersekolah di SD induk."

Saat ditanya pengalaman yang paling berkesan beliau menjawab dengan antusias, "Nah, disini saya merasa deg-degan. Harus bisa membaca arah angin, keadaan cuaca, dan juga memahami pasang surut air laut. Yang namanya perjalanan kan tidak ada yang tahu akan seperti apa. Terkadang perahu kami juga mengalami mati mesin atau kehabisan bensin. Ketika hujan, kamipun harus memakai mantel agar baju tidak basah terkena tampias air hujan. Perjalanan pulang adalah tantangan tersendiri bagi kami, karena di siang atau sore hari, air surut dan angin menjadi kencang. Pernah suatu hari ketika kami pulang, cuaca sedang tidak bersahabat. Air surut dan angin bertiup sangat

kencang, sehingga ombakpun menjadi besar. Perahu saya tidak mampu untuk memecah ombak, akibatnya perahu mengikuti arus ombak, dan saya nyaris tergulung ombak. Itu adalah satu waktu dimana saya merasa sangat ketakutan dan menitikkan air mata. Alhamdulillah perahu saya tidak jadi terbalik."

Beliau menyampaikan salut dengan guru-guru yang ada di Kampung Laut, karena mau untuk diajak kerjasama, saling membantu, dan saling melengkapi. Kunci mengabdikan selama ini adalah berprinsip bahwa, "Kerja dimana saja itu sama. Bekerja di tempat yang baru juga butuh adaptasi. Kerja, yang pertama itu harus nyaman, jika ternyata tidak nyaman, ya dibikin nyaman." Nah itulah sekilas cerita suka duka Ibu guru yang mengajar di Kampung Laut, penuh perjuangan. Inspiratif bukan?!



Saya berharap setelah saya pensiun nanti, ilmu yang saya tanam disini semoga bisa untuk kehidupan yang lebih baik lagi. Melalui dunia pendidikan, saya ingin tetap berkontribusi untuk Kampung Laut agar masyarakatnya lebih maju lagi. ”

Supinah, S. Pd. SD.

Kepala Sekolah SDN Ujungalang 03 Kampung Laut





BKPPD's Talks



1

#ASK

Berapa Masa Kerja yang diperhitungkan untuk mendapatkan satya lencana?

#ANSWER

Mempunyai masa kerja yang dipersyaratkan serendah rendahnya memiliki masa kerja 10, 20 dan 30 tahun sejak TMT CPNS

2

#ASK

Untuk jabatan pelaksana, bolehkah mengajukan cuti tahunan?

#ANSWER

Boleh, sesuai ketentuan yang berlaku.

3

#ASK

Apakah cuti tahunan bagi PNS yang tidak diambil akan hangus pada tahun tersebut?

#ANSWER

Sesuai PP No. 11 Th 2017, cuti tahunan yang tidak digunakan dapat digunakan dalam tahun berikutnya, sesuai ketentuan yg berlaku

Ingin bertanya tentang hal lain? Silahkan login kepegawaian di website bkd.cilacapkab.go.id lalu akses menu konsultasi pegawai.

Memutus Mata Rantai Insiden Demam Berdarah Dengue (DBD)

Pada Era Pandemi Covid-19

Oleh : Angger Luhung Nur Fadlilah, S.K.M

Pada awal tahun 2020, dunia dikejutkan dengan ditemukannya suatu kasus penyakit akibat virus yang menyebar dengan cepat dan masif menjangkau hampir seluruh negara-negara yang ada di dunia. Wabah tersebut diidentifikasi sebagai COVID-19 dan *World Health Organization* (WHO) menetapkan COVID-19 sebagai kategori pandemi setelah ditemukan lebih dari 118.000 kasus yang tersebar di lebih dari 110 negara di dunia. Di Indonesia kasus pertama COVID-19 terkonfirmasi pada bulan Maret tahun 2020 dan *prevalence rate* (angka kejadian kasus) terus mengalami peningkatan setelahnya hingga Pemerintah Indonesia menetapkan COVID-19 sebagai bencana nasional pada tanggal 13 April tahun 2020. Sejak saat itu, semua bidang pelayanan kesehatan terfokus pada upaya penanganan kasus COVID-19. Indonesia adalah negara yang memiliki karakteristik beriklim tropis dan memiliki penyakit endemis salah satunya yaitu *dengue hemorrhagic fever* (DHF) atau yang lebih dikenal dengan demam berdarah dengue (DBD). Di Indonesia, *dengue*



hemorrhagic fever (DHF) atau yang lebih dikenal dengan demam berdarah dengue (DBD) biasanya menunjukkan peningkatan kasus pada kisaran bulan Maret dimana merupakan masa transisi dari musim hujan ke musim kemarau. Tercatat selama masa pandemi COVID-19 kasus DBD juga mengalami peningkatan yang signifikan lebih dari 71.663 kasus dengan 459 kematian tercatat dari bulan Januari hingga bulan Juli tahun 2020. Beban ganda penyakit (*Double burden*) dapat membingungkan petugas kesehatan, dikarenakan virus DBD dan COVID-19 mungkin memiliki gejala yang sama pada tahap awal gejala atau pra infeksi.

Sehubungan dengan hal tersebut maka baik itu masyarakat maupun pemerintah tidak boleh lengah akan adanya DBD tersebut pada masa pandemi ini. Berdasarkan hasil penelitian dari Departemen Ilmu Penyakit Dalam, Fakultas Kedokteran RSUD Dr. Soetomo, Universitas Airlangga berhasil mempublikasikan hasil

penelitiannya di salah satu jurnal internasional terkemuka, yaitu *New Armenian Medical Journal*. Penelitian tersebut membahas mengenai *imunopatogenesis infeksi dengue* dan COVID-19, serta strategi pencegahannya. Hasilnya terungkap bahwa DBD dan COVID-19 memiliki gejala klinis yang serupa pada tahap awal dan gambaran laboratorium yang serupa. Hasil positif palsu pada pemeriksaan serologi DBD kemungkinan karena adanya kesamaan antigenik antara virus *dengue* dan SARS-CoV-2,

sehingga mampu membentuk antibodi yang akan dideteksi dengan uji serologi cepat untuk virus dengue. Selain itu, karena kesamaan struktur antigenik, SARS-CoV-2 dapat memicu produksi antibodi anti-DENV dari memori imunologis sel T dan B yang berasal dari paparan sebelumnya terhadap virus DENV. Antibodi anti-DENV pada DBD dapat menyebabkan hasil positif palsu dari tes rapid dengue yang dapat menyebabkan kesalahan dugaan terhadap infeksi COVID-19, dan menyebabkan implikasi serius bagi pasien dan kesehatan masyarakat.

Oleh karenanya penting untuk melakukan langkah-langkah pencegahan guna melindungi diri dan keluarga dari kedua penyakit tersebut. Bagaimana langkah pencegahan DBD dan COVID-19? Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Kesehatan Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, secara resmi telah mengeluarkan surat edaran yang berisi tentang **upaya pencegahan dan pengendalian DBD pada era pandemi COVID-19 yang bernomor HK.02.02/IV/2360/2020**, yaitu sebagai berikut :

1 Gerakan 1 Rumah 1 Jumantik

Penanggulangan DBD harus mengedapankan langkah-langkah preventif dan promotif;

2 Pemeriksaan RDT *Dengue* NS1

Pemeriksaan RDT *Dengue* NS1 harus dilakukan kegiatan penyelidikan epidemiologi (PE) oleh petugas puskesmas;

3 Penyelidikan Epidemiologi (PE)

Petugas menggunakan masker dan melakukan *Physical Distancing*;

4 PSN 3M Plus

Mari tetap disiplin menerapkan protokol kesehatan dan jangan lupa dengan PSN 3M Plus agar masyarakat sehat terhindar dari Covid 19 dan DBD.



Catalogue

Perpustakaan Digital dan *E-Book* Meningkatkan Budaya Literasi Keluarga

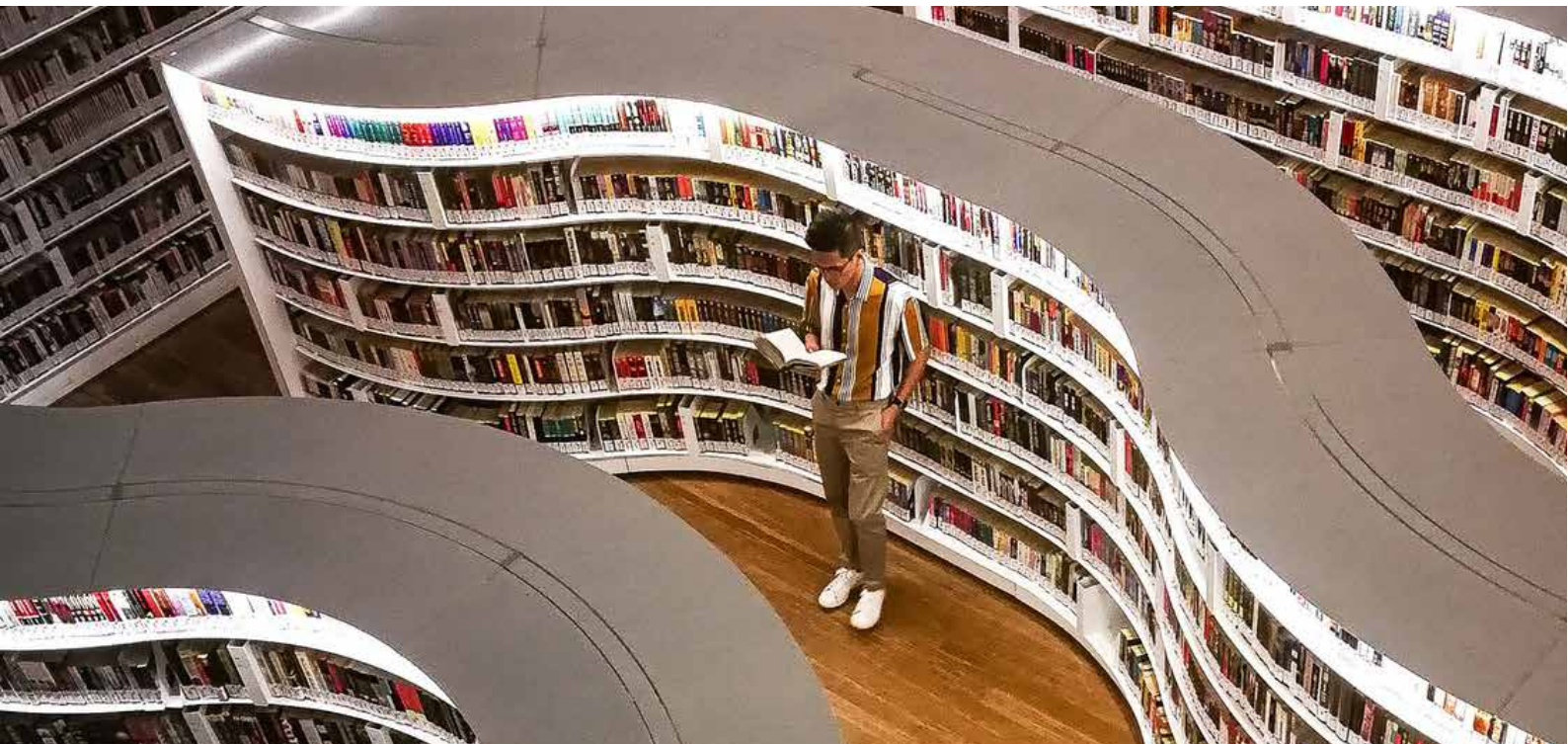
Oleh : Budi Setyono, S.I.P.

Membaca adalah aktivitas yang banyak dilakukan oleh setiap orang yang menghendaki wawasan yang luas, sarana penghiburan, dan sarana pengendapan pengalaman hidup sehingga pembaca dapat semakin mendekati diri dengan Tuhannya dan sesamanya. Ketersediaan buku yang terbatas akan menghambat efektivitas kegiatan membaca. Harga buku yang mahal dan ketersediaan yang minimal membuat calon pembaca semakin dijauhkan dari kegiatan literasi tersebut.

Perpustakaan Digital dan *e-book* sering sekali disebut sebagai sarana yang paling menyenangkan bagi pembaca, karena sifatnya yang mudah, praktis dan tidak membuang banyak waktu untuk mencari buku yang diinginkan, karena perpustakaan digital atau *e-book* telah dirancang dengan sangat efisien. Hanya dengan mengetik apa yang diinginkan maka akan keluar sesuai yang diinginkan. Untuk memilikinya tinggal diunduh atau di gandakan saja.

Perpustakaan digital dan *e-book* tidak hanya dikhususkan untuk kalangan mahasiswa saja, tetapi untuk semua kalangan baik SD, SMP, SMA maupun bagi mereka yang tidak mengenyam bangku pendidikan. Perpustakaan Digital dan *e-book* tidak mengenal siapa yang menggunakannya.

Hadirnya perpustakaan digital akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia masyarakat. Ini sejalan dengan program 4 pilar pokok Gerakan "Bangga Mbangun Desa" di Cilacap, yang salah satunya adalah Pilar Pendidikan, yaitu dalam rangka mewujudkan masyarakat Cilacap yang cerdas dan kompetitif yang mencakup cerdas spiritual, cerdas emosional, cerdas sosial, cerdas intelektual, dan cerdas kinestetis agar mempunyai daya saing yang tinggi dalam berbagai aspek.



Kelebihan *E-Book* :

1. Lebih mudah didapatkan

Lebih cepat dan mudah mendapatkan materi atau bacaan yang diinginkan. Tidak perlu repot-repot pergi ke toko buku

2. Lebih praktis dan portabel

Dengan adanya *e-book* bisa menghemat tenaga dan waktu agar bisa lebih efisien, karena akan susah dan kelelahan saat harus membawa buku pelajaran yang banyak dan tebal.

3. Lebih Murah

Jika mendownload sendiri bisa mendapatkannya tanpa perlu membayar dari beberapa situs yang menyediakan *e-book* gratis.

4. Ramah Lingkungan

Dengan adanya *e-book* menghemat penggunaan kertas yang terbuat dari kayu. Dengan *e-book* dapat membantu dalam mengurangi penebangan pohon di dunia.

5. Akses ganda (*multiple access*)

Setiap pemakai dapat secara bersamaan menggunakan sebuah koleksi buku digital yang sama baik untuk dibaca maupun untuk diunduh.

6. Tidak dibatasi oleh ruang dan waktu

Perpustakaan digital dapat diakses dari mana saja dan kapan saja

Meningkatkan budaya literasi dalam keluarga dapat tercapai dengan membangun perpustakaan digital dan mengoleksi *e-book* dalam keluarga. Semakin banyak keluarga membangun perpustakaan digital dan mengoleksi *e-book* maka masyarakat Cilacap akan semakin meningkat kualitas sumber daya manusianya. Hal itu akan menyukseskan gerakan “Bangga Mbangun Desa” di Kabupaten Cilacap.

Foto: pexels.com

HOBI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

Oleh : Ari Kurniawan P, S.Kom.

Foto : pexels.com

Sejak wabah COVID-19 merebak, kegiatan lebih banyak dilakukan di dalam ruangan. Mulai dari pekerjaan, hingga aktivitas sehari-hari seperti olahraga dan sekolah kini dilakukan dari rumah. Bahkan, tak sedikit dari mereka yang mengisi waktu-waktu kosongnya dengan hobi baru. Hobi baru yang populer selama pandemi COVID-19 salah satunya termasuk memasak. Apa saja sih hobi populer lainnya

Menonton film

Menonton film tampaknya jadi salah satu hobi yang paling populer selama pandemi COVID-19. Saat ini banyak layanan yang mendukung untuk melakukan aktivitas ini. Banyak situs berlangganan yang bisa dinikmati untuk menonton film selama pandemi COVID-19. Termasuk beberapa tontonan seperti drama Korea. Buatlah ruangan untuk menonton TV jadi nyaman mungkin. Hal ini agar kegiatan menonton film selama pandemi COVID-19 semakin menyenangkan.

Memasak

Memasak menjadi salah satu hobi yang digemari masyarakat ketika pandemi. Di beberapa waktu yang lalu, masyarakat marak membagikan cerita mereka di media sosial ketika mencoba beragam resep baru. Mulai dari kue *tart*, *muffin*, *cupcake*, ataupun makanan tradisional lainnya. Tak hanya dapat menghabiskan waktu, membuat hidangan makanan juga menyenangkan dan membuka peluang bisnis jika dijalani dengan serius.

Berkebun

Ketika pandemi, seseorang lebih banyak menghabiskan waktu di dalam rumah. Nah, bagi yang mempunyai pekarangan/lahan tanah cukup luas, berkebun menjadi alternatif kegiatan yang dapat dilakukan. Dengan kemudahan akses internet, masyarakat dapat belajar menanam beberapa tanaman hias atau kebun herbal secara mandiri. Hasil kebun herbal misalnya cabai dapat dimanfaatkan lagi untuk kebutuhan sehari-hari.

Menata rumah

Biasanya kita tidak punya waktu karena jarang di rumah. Nah, saat pandemi, kita berada di rumah hampir 24 jam dalam seminggu. Ini artinya, menata rumah menjadi pilihan tepat di saat ini. Berbagai hal menarik bisa dilakukan, seperti membuat rak, mengecat dinding rumah dengan nuansa warna baru, atau mengatur ulang penempatan perabotan rumah.

Seni dan kerajinan

Melakukan seni dan kerajinan bagi orang dewasa bisa membuat kita merasa seperti anak kecil lagi lho. Ini adalah kegiatan yang menyenangkan. Di masa pandemi, kita memiliki banyak waktu untuk membuat berbagai hal, dari seni dan kerajinan. Misalnya belajar merajut atau melukis dengan cat air. Bisa pula hanya sekedar mewarnai dengan spidol pada buku khusus. Sekarang sudah banyak dijual buku mewarnai untuk orang dewasa.

Gowes-gowes "Santuy"

Tidak bisa ke *gym* di saat pandemi? Tenang ada alternatif lain yaitu bersepeda. Alasan lain mengapa banyak orang yang memilih untuk menjalankan hobi bersepeda selain karena kesehatan bisa jadi karena ingin *back to nature*.

Bersepeda sering dikatakan sebagai suatu rekreasi yang menyenangkan terlebih bila kamu melakukannya di tempat yang berangin sepoi-sepoi dan memiliki pemandangan yang indah

Dengan ini, kita bisa mengistirahatkan otak dan pikiran sejenak. Dengan bersepeda pula, diharuskan untuk melakukan perjalanan yang lambat, dengan kayuhan sepeda yang lambat ini, kita bisa mengekspos pemandangan di sekitar yang tentunya jarang tertangkap mata. Namun, bukan hanya bisa dilakukan di desa saja, di kota pun juga bisa.



"NRIMO ING PANDUM"

Oleh : Handri Pangarso U, S.Psi.

Apa artinya? Sebagai orang yang hidup dan tinggal di Jawa, tentunya tidak asing lagi dengan istilah "*nrimo ing pandum*". Dimana sebagian orang mengartikannya sebagai menerima sesuatu apa adanya, lalu apakah artinya hanya sesederhana itu? Ungkapan tersebut tentu mempunyai makna yang lebih mendalam, tidak sekedar hanya menerima segala sesuatu yang diberikan dengan ikhlas, tetapi juga memuat filsafat keluhuran hidup dan budi pekerti yang lebih mendalam.

Ketika kita menerima dengan ikhlas atas hasil yang diterima maka tidak ada lagi kata iri. Iri terhadap orang lain yang mendapatkan rejeki yang lebih banyak, atau iri ketika melihat orang lain merasakan kebahagiaan. Rasa iri itu tidak akan muncul pada orang yang telah berhasil memaknai "*nrimo ing pandum*" sebagai sebuah sikap hidup bahwa tiap orang memiliki rejekinya masing-masing. Orang-orang seperti ini juga tidak akan pernah menggerutu dan menyesal akan apa yang telah terjadi. Sebuah kesadaran diri bahwa apapun yang terjadi dalam hidupnya

adalah semata-mata atas izin dari Tuhan Yang Maha Esa. Ini berarti *nrimo ing pandum*, bisa dimaknai secara religius, kedekatan kita terhadap sang pencipta membuat kita lebih bisa menerima sesuatu dengan ikhlas. Lalu apakah ini berarti suatu sikap kepasrahan? Pasrah sering diartikan sama dengan "*nrimo ing pandum*", ini adalah pernyataan yang belum tentu tepat. Pasrah dalam "*nrimo ing pandum*" lebih dimaknai dengan kepasrahan terhadap hasil usaha kita, hasil dari apa yang telah kita usahakan dan kerjakan untuk mengejar impian kita.

Terus kalau impian itu tidak terwujud, apakah kita harus ikhlas dan berpasrah? Bisa ya, bisa tidak. Lalu apa maksudnya? "*nrimo ing pandum*" juga bisa dimaknai sebagai bentuk ungkapan syukur atas hasil jerih payah yang dilakukan untuk mencapai keinginan kita. Hasilnya mungkin belum sesuai dengan apa yang diharapkan, tetapi di lain sisi justru juga bisa melebihi apa yang diinginkan. Ketika kita bisa menerima dengan baik, sesungguhnya apa yang kita dapat adalah yang paling tepat dan terbaik untuk saat ini. Inilah ungkapan syukur terbaik dari *nrimo ing pandum*. Banyak dari diri kita yang lupa untuk bersyukur bahkan seringkali menyalahkan keadaan. "Saya sudah melakukan yang terbaik, saya sudah belajar dengan tekun, saya sudah mengabdikan diri sepanjang hidup untuk bekerja. Tetapi mengapa hidup saya masih seperti ini? Karir saya tidak naik-naik? Pekerjaan

"Dalam kepasrahan itu terselip doa dan harapan serta usaha yang tidak kenal menyerah untuk mewujudkan impian"

Foto: jatengdaily.com/yanuar

tidak menentu?” Itulah pernyataan yang acapkali terlontar dari diri kita saat menghadapi hasil dari sesuatu yang tidak kita harapkan. Lalu bagaimana kita dapat menerapkan “*nrimo ing pandum*” dalam hidup kita sehari-hari?

Kesadaran diri

Menyadari siapa diri kita? apa peran kita? upaya apa saja yang sudah kita lakukan selama ini? Dengan kesadaran diri kita akan bisa menerima kelebihan dan kekurangan kita sehingga kita akan lebih siap dalam menerima hasil usaha kita dan akan berusaha lebih keras lagi.

Bekerja sebaik mungkin

Bukan hanya melakukan pekerjaan saat dilihat orang lain tetapi juga melakukan pekerjaan saat tidak dilihat oleh orang lain. Itulah integritas. Mengunggulkan diri dalam pekerjaan tidaklah salah, tetapi kita harus bisa membuktikan bahwa hasil dari pekerjaan kita sesuai dengan target, harus dapat membuktikan dengan karya bukan sekedar omongan saja.

Berdoa

Seperti yang tadi sudah disinggung, “*nrimo ing pandum*” erat juga kaitannya dengan hal religius. Kedekatan diri kita dengan Tuhan akan membawa diri kita untuk dapat menerima hasil yang diberikan saat ini. Apa yang diperoleh saat ini dianggap adalah yang terbaik sesuai dengan kebutuhan saat ini, bukan keinginan kita yang harus terpenuhi. Setiap usaha yang kita kerjakan akan menjadi lebih bermakna jika didasari rasa ibadah, apapun yang kita kerjakan akan lebih tulus dan ikhlas karena bertujuan kepada Tuhan.

Tetap melakukan yang terbaik

Apapun masalah yang dihadapi ataupun situasi kegagalan apapun, kita harus tetap melakukan yang terbaik, yaitu tindakan yang maksimal sehingga hasil yang diperoleh juga merupakan yang terbaik.

Tidak gila pujian

Siapa yang tidak senang saat menerima pujian dari orang lain? Terlebih apabila pujian itu datang dari orang terdekat atau dari pimpinan kita. Pujian bisa menimbulkan perasaan bangga karena usaha yang telah kita lakukan dihargai oleh orang lain. Namun kita tidak boleh terlena dengan pujian, yang kadang membuat kita berhenti melakukan yang lebih baik karena puas dengan hasil yang sudah tercapai.

Ikhlas

Inilah kata pamungkas yang mudah diucapkan tetapi sulit untuk diterapkan. Keikhlasan juga menjadi kata kunci dalam *nrimo ing pandum* karena dengan perasaan ikhlas kita bisa menerima hasil apapun itu, atas usaha kita. Ikhlas secara lahir kadang tidak diikuti dengan ikhlas secara batin, untuk itu diperlukan perenungan mendalam dan latihan untuk dapat menerapkan keikhlasan secara batin.

Selanjutnya bagaimana dengan kita, sudahkah kita bisa menerapkan “*nrimo ing pandum*”? Bersyukur atas hasil apapun itu yang telah kita terima. Bersyukur menjalani apa yang sudah menjadi bagian dari peran kita. Selamat memaknai “*Nrimo ing pandum, makaryo ing nyoto*” dalam hidup kita masing-masing.

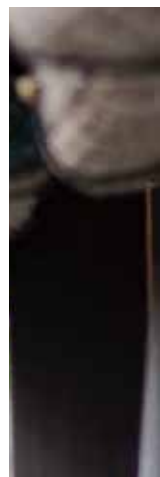


Foto: unsplash.com

PENUTUPAN PKP ANGKATAN II TAHUN 2021

**Sekda Kab. Cilacap:
“Laksanakan Dan
Terapkan Aksi Perubahan
Yang Sudah Dibuat”**

CILACAP – (Jumat, 04/07/2021) Sekretaris Daerah Kab. Cilacap, Drs. Farid Ma'ruf, S.T., M.M. menutup Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan II Tahun 2021 di Aula Diklat Praja Cilacap. Acara dihadiri oleh Kepala BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, Drs. Mohamad Arief Irwanto, M.Si. secara *daring*, Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Warsono, S.H., M.Hum., Kepala Dispermades Kabupaten Cilacap, Achmad Arifin Santosa Raden, S.H., M.M., dan 30 (tiga puluh) peserta pelatihan

secara langsung.

Sekretaris Daerah Kab. Cilacap dalam sambutannya mengucapkan selamat kepada 30 (tiga puluh) peserta yang dinyatakan lulus.

"Ini berarti Pak Bupati menyediakan anggaran untuk diklat tidak sia-sia", ujarnya.

Beliau juga berharap agar aksi perubahan yang sudah dibuat untuk dilaksanakan dan diterapkan di masing-masing Perangkat Daerah / Unit Kerjanya. Kepala BKPPD dalam laporannya menyampaikan bahwa pelatihan PKP ini dilakukan secara virtual dengan mengambil lokasi di 3 (tiga) titik lokasi selama 36 (tiga puluh enam) hari dan *off campus* dilaksanakan selama 60 (enam puluh) hari untuk mengimplementasikan aksi perubahan di tempat kerja masing-masing. Selain itu juga dilakukan studi lapangan pelayanan publik ke Pemerintah Kabupaten Sleman DIY yaitu di Disdukcapil, Diskominfo dan RSUD Kabupaten Sleman dengan tujuan untuk menambah wawasan bagi peserta PKP.

Diakhir acara, Sekretaris Daerah Kab. Cilacap, Kepala BKPPD Kab. Cilacap dan Kepala Dispermades Kab. Cilacap menyerahkan piagam penghargaan kepada ranking 5 (lima) besar yaitu Sunarko, S.T., M.Eng. dari BAPPEDA, Fitri Siswi Prabawati, S.Psi dari BKPPD, Annas Wahyu Purwanto, M.T. dari BKPPD, Oktavian Panji Setiawan, S.STP. dari Kecamatan Cilacap Tengah dan Kasmijan, S.E., M.M. dari Diskominfo. (*opi*)





Launching Aplikasi SI-IMUT, SIPP SKP & SIPP KOMPAS

**Kepala BKPPD Kab. Cilacap :
“Layanan Kepegawaian Yang Bersifat Manual Mulai Dikurangi”**

CILACAP – Bertepatan dengan Hari Kebangkitan Nasional (20/05/2021), bertempat di Ruang rapat Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, dilaksanakan *launching* 3 (tiga) aplikasi kepegawaian oleh Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap. Acara dihadiri oleh Administrator dan Pengawas di lingkungan BKPPD Kab. Cilacap dan diikuti oleh seluruh pengelola kepegawaian masing-masing perangkat daerah di Kabupaten Cilacap. Guna mengantisipasi penyebaran covid sesuai anjuran pemerintah, acara diselenggarakan secara *virtual* melalui *zoom meeting*.

Launching dan Sosialisasi ini merupakan rangkaian kegiatan dari aksi perubahan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) angkatan II tahun 2021. Peserta PKP dari BKPPD Kab. Cilacap sebagai inisiator aplikasi adalah :

1

Si Imut (Sistem Informasi Mutasi Antar Instansi Pemerintah)
Inisiator : Wulan Cahyasari, S.E (Kasubid Mutasi BKPPD Kab. Cilacap)

SIPP SKP (Sistem Informasi Pendampingan Penyusunan SKP)

Inisiator : Annas Wahyu Purwanto, S.Kom, M.T
(Kasubid Evaluasi Kinerja ASN BKPPD Kab. Cilacap)

2

SIPP Kompas (Sistem Perencanaan Pengembangan Kompetensi ASN)

Inisiator : Fitri Siswi Prabawati, S.Psi (Kasubid Pengembangan Kompetensi BKPPD Kab. Cilacap)

3

Dalam sambutannya, Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Warsono, SH, M.Hum memberikan apresiasi dan menegaskan bahwa aplikasi ini akan digunakan dalam rangkaian pelayanan di Kabupaten Cilacap. Dengan adanya aplikasi kepegawaian ini beliau berharap agar pengelolaan kepegawaian yang bersifat manual mulai dikurangi dan beralih menggunakan sistem aplikasi atau IT. Selain itu Kepala BKPPD juga menambahkan fungsi dan beberapa kelebihan dari aplikasi ini.

“Ini merupakan inovasi yang luar biasa. Sebab kondisi saat ini pada era pandemi pelayanan tatap muka mulai diminimalisir dan pelayanan kepegawaian beralih melalui *online* dan aplikasi ini juga dapat membantu tugas-tugas kepegawaian secara efektif dalam peningkatan pelayanan.” Ujar Warsono, S.H., M.Hum.

Pada kesempatan ini masing-masing inisiator mensosialisasikan aplikasi dengan didampingi oleh mentor atau kepala bidangnya. Para peserta sosialisasi menyambut baik hal ini sebab pelayanan akan lebih efisien dan praktis dengan di *launching*-nya aplikasi tersebut. (daf)

” PENYERAHAN SK KENAIKAN PANGKAT PERIODE 1 APRIL 2021

Bupati Cilacap: “Setelah Naik Pangkat, Jadilah PNS Yang Luar Biasa !!”

CILACAP – Bertempat di Pendopo Wijayakusuma Sakti, Rabu (10/03/2021), BKPPD Kabupaten Cilacap menyelenggarakan acara Penyerahan Petikan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Periode 1 April 2021 kepada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Warsono, S.H, M.Hum dalam sambutannya menyampaikan bahwa Kenaikan Pangkat merupakan penghargaan yang diberikan oleh Pemerintah atas Pengabdian dan Kinerja PNS. Pemerintah Kabupaten Cilacap mengusulkan sebanyak 761 (tujuh ratus enam puluh satu) usulan kenaikan pangkat yang terdiri atas golongan I sebanyak 9 (sembilan) orang, golongan II sebanyak 114 (seratus empat belas) orang, golongan III sebanyak 507 (lima ratus tujuh) orang dan golongan IV sebanyak 31 (tiga puluh satu) orang. Dari usulan tersebut telah

direalisasi sebanyak 705 (tujuh ratus lima) orang sedangkan sisanya masih proses di BKN. "Usulan kenaikan pangkat sudah diusulkan secara *paperless* namun masih ada beberapa ASN yang kenyataannya belum mengupload data ke *e-file* sehingga dapat memperlambat proses usulan kenaikan pangkat" terang Kepala BKPPD Kab. Cilacap. Terlambat dalam penyelesaian Penilaian Prestasi Kerja Pegawai juga menjadi salah satu penghambat proses usulan kenaikan pangkat.

Pada kesempatan yang sama Bupati Cilacap juga menambahkan kenaikan pangkat dapat menjadi motivasi agar PNS dapat meningkatkan kinerjanya. "Setelah naik pangkat janganlah menjadi PNS yang biasa-biasa saja, tetapi PNS yang luar biasa" ucap Bupati. Bupati juga menegaskan bahwa untuk menjadi PNS yang luar biasa tidak hanya cakap dalam berkompetensi, melainkan harus bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja.

"Untuk mencapai sebuah kesuksesan dan karir yang baik perlu perjuangan yang luar biasa tentunya" pungkas Bupati. (daf)



” PENYERAHAN SK PPPK PENGANGKATAN P P P K



Bupati Cilacap: "PPK Harus Mau Bergerak, Bekerja Dan Berpikir"

CILACAP – Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji secara simbolis menyerahkan SK pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) kepada 30 (tiga puluh) orang dari total penerima 311 (tiga ratus sebelas) orang di Pendopo Wijayakusuma Cilacap, sedangkan 281 (dua ratus delapan puluh satu) penerima SK lainnya mengikuti kegiatan secara virtual dari 140 (seratus empat puluh) titik yang berbeda, Rabu (17/02/2021).

Mereka merupakan peserta yang lolos seleksi PPPK angkatan tahun 2019 yang berasal dari Tenaga Pendidik sebanyak 201 (dua ratus satu) orang, Tenaga Kesehatan 68 (enam puluh delapan) orang, dan Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP) 46 (empat puluh enam) orang.

Secara keseluruhan, peserta yang lolos seleksi PPPK sebanyak 315 (tiga ratus lima belas) orang namun 4 (empat) orang tidak dapat diusulkan karena 1 (satu) orang tenaga pendidik dan 1 (satu) orang tenaga kesehatan mengundurkan diri, 1 (satu) orang tenaga kesehatan meninggal dunia, dan 1 (satu) orang THL-TBPP memasuki masa purna sebelum diangkat menjadi PPPK.

Acara dihadiri Wakil Bupati Cilacap Syamsul Aulia Rachman, S.STP., M.Si., Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap, Drs. Farid Ma'ruf, M.M., Ketua TP PKK Kabupaten Cilacap Hj. Teti

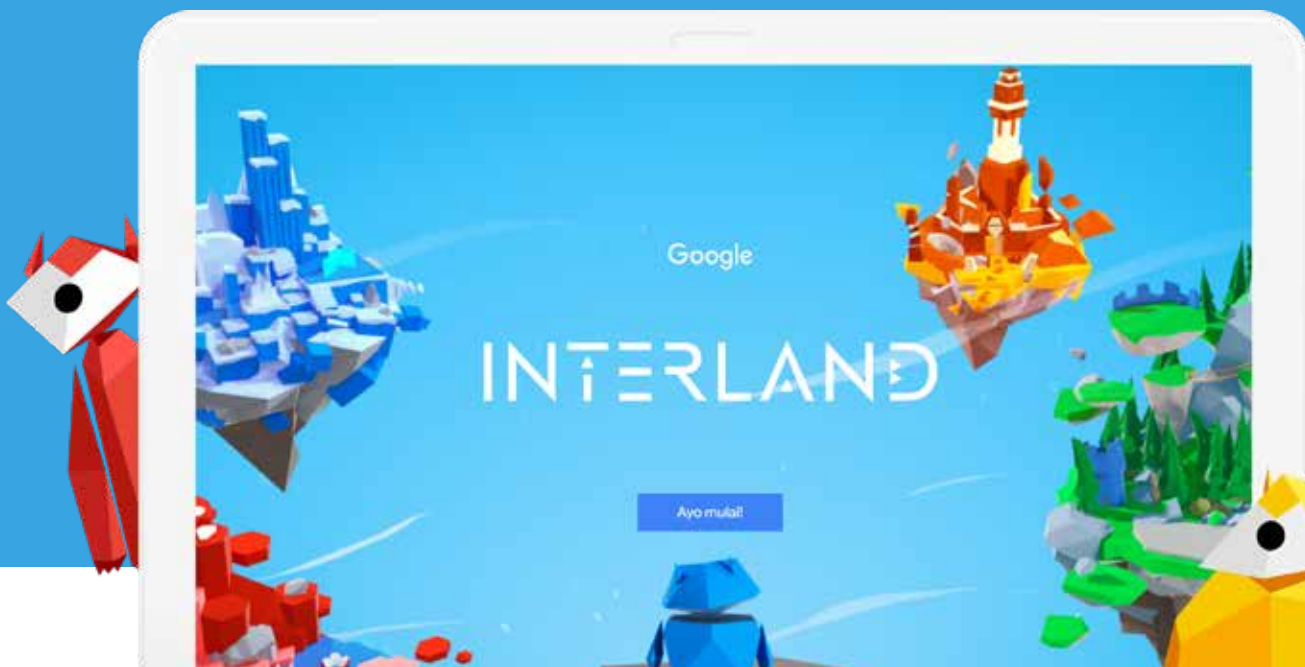
Rohatiningsih, S.Sos., Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap, Drs. Budi Santosa, M.Si., Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Cilacap, Supriyanto, S.P., M.P., para asisten Sekda, serta sejumlah pejabat.

Kepala BKPPD Kab. Cilacap, Warsono, S.H., M.Hum. menjelaskan, seleksi tahap pertama dimulai sejak 2019 ditujukan kepada tenaga pendidik, honorer, dan THL-TBPP yang tidak lulus seleksi CPNS tahun 2013 sesuai peraturan perundang undangan.

"Pemerintah Kabupaten Cilacap mendapat alokasi sebanyak 479 (empat ratus tujuh puluh sembilan) formasi. Yakni tenaga pendidik 340 (tiga ratus empat puluh) formasi, kesehatan 92 (sembilan puluh dua) formasi, dan penyuluh pertanian 47 (empat puluh tujuh) formasi", kata Warsono, S.H., M.Hum.

Dari jumlah tersebut calon PPPK yang dapat mendaftar sesuai persyaratan hanya sebanyak 393 (tiga ratus sembilan puluh tiga) orang. Proses seleksi dilakukan berbasis komputer (*computerized assist test*) pada 23 Februari 2019 di SMK Negeri 1 Cilacap. Penyerahan SK ini kemudian ditindaklanjuti Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT) terhitung 1 Maret 2021.

Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji dalam sambutannya mengatakan, proses yang dilalui untuk menjadi PPPK tidaklah mudah. Di sisi lain, kesejahteraan tenaga honorer merupakan keprihatinan tersendiri. Sehingga Pemkab Cilacap melakukan berbagai upaya agar honorer dapat mengikuti CPNS atau menjadi PPPK. Beliau juga menegaskan, para PPPK harus mau bergerak, bekerja, dan berpikir. (*ipan*)



Tingkatkan Literasi *Digital* Anak Dengan *Game* Interaktif “Tangkas Berinternet”

Oleh : Hendi Fathurahman S.Kom.

Beberapa waktu yang lalu bertepatan dengan Hari Anak Sedunia tanggal 9 Februari 2021 **Google Indonesia** meluncur program barunya bernama “**Tangkas Berinternet**” yang disiarkan secara langsung di Youtube channel Google Indonesia.

Tujuan dari program ini adalah untuk mengoptimalkan manfaat internet, anak-anak harus dilatih untuk membuat keputusan cerdas. Tangkas Berinternet mengajarkan dasar-dasar keamanan dan kewargaan digital kepada anak-anak agar mereka dapat menjelajahi dunia *online* dengan percaya diri.

Di situs Tangkas Berinternet <https://g.co/tangkasberinternet>, Google hadirkan *Game* Interaktif (*Interland*), guna membantu mengajarkan konsep literasi digital kepada anak-anak pada *Game* ini dibagi menjadi 4 bagian, dimana setiap bagian mengacu pada dasar-dasar prinsip tangkas berinternet yang diciptakan Google.



GUNUNG HATI-HATI Hati-hati dalam Berbagi

Anak-anak diajarkan cara memilih informasi yang tepat untuk dibagikan dengan orang terdekat maupun dengan orang yang tidak dikenal.



SUNGAI KEBENARAN Jangan Mudah Tertipu

Orang dan situasi dalam dunia maya tidak selalu seperti yang mereka lihat, oleh karena itu anak harus diberi pelajaran untuk membedakan yang asli dari yang palsu.



Cerdas Cermat Tangguh Bijak Berani



MENARA HARTA KARUN Jaga Rahasiamu

Privasi dan keamanan pribadi sama pentingnya baik di dunia *online* maupun di dunia nyata. Menjaga informasi yang berharga akan membantu anak-anak menghindari kerusakan perangkat, reputasi, dan hubungan mereka



KERAJAAN KEBAIKAN Jadi Teladan Kebajikan

Internet merupakan sarana yang luar biasa untuk menyebarkan kebaikan, tetapi juga bisa digunakan untuk kejahatan. Anak-anak didorong untuk menciptakan dampak yang positif bagi orang lain, serta tidak mendukung perilaku perundangan (*bullying*).



Jika anak selesai memainkan *game* di beberapa bagian, anak bisa dibantu orang tua untuk *download* PDF sebagai tanda pemahaman mereka. Berikut salah satu sertifikat yang didapatkan saat menyelesaikan disetiap bagiannya :



A close-up photograph of a person's hands working at a desk. The left hand holds a pen over a notebook with some handwritten notes. The right hand is using a calculator. In the background, there is a wooden keyboard and a smartphone.

Auditor Manajemen ASN dan Angka Kreditnya

Oleh : Widhie Astoyo, S.Sos.

Sebagai salah satu bentuk konsekuensi dampak dari wabah Covid-19 yang tak kunjung selesai dan entah sampai kapan akan selesai, memiliki pengaruh dan dampak yang cukup besar dalam beberapa aspek kehidupan yang semakin kompleks, salah satunya yaitu dalam sebuah Instansi Pemerintah, dalam hal ini khususnya pada Instansi Daerah sebagai bagian dari Roda Pemerintahan, maka diperlukan suatu manajemen yang tepat dalam sebuah Instansi. Manajemen itu sendiri yaitu pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) di dalam instansi/ organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam sebuah instansi, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap

tercapainya tujuan instansi secara efektif dan efisien. Dan salah satu yang berpengaruh penting adalah kualitas kinerja suatu pegawai. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, secanggih apapun teknologi yang digunakan tidak akan bisa mencapai tujuan sesuai yang diharapkan.

Sebagai upaya mendorong kinerja suatu instansi menjadi lebih baik dapat melalui adanya Jabatan Fungsional Auditor Manajemen ASN pada instansi tersebut. Jabatan Fungsional Auditor Manajemen ASN ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 94 tahun 2020. Jabatan Fungsional Auditor Manajemen ASN adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak untuk melakukan kegiatan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan peraturan perundang undangan bidang kepegawaian (wasdalpeg) pada instansi pemerintah pusat dan daerah, sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Untuk saat ini di Kabupaten Cilacap sendiri

belum memiliki jabatan dimaksud.

Esensi Jabatan Fungsional Auditor Manajemen ASN ini untuk memperbaiki sistem disuatu instansi dan tidak bisa berdiri sendiri tetapi harus bisa bekerja sama dengan para Auditor lainnya.

Seorang Auditor Manajemen ASN dalam melaksanakan tugasnya yaitu melakukan Audit Manajemen ASN, harus memenuhi kriteria berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melakukan kegiatan pengawasan dan pengendalian kepegawaian (seluruh proses kegiatan pemeriksaan, evaluasi, pemantauan dan tindakan korektif terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian secara regular, *review* dan investigasi);
2. Memiliki kompetensi teknis auditing peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dan komunikasi;
3. Memiliki pengetahuan yang memadai di bidang hukum dan pengetahuan lainnya yang diperlukan untuk melakukan proses identifikasi dan analisa terhadap kecurangan;

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Auditor Manajemen ASN berwenang untuk :

1. Meminta keterangan atau dokumen/bahan/data serta informasi dari pejabat yang berwenang;
2. Menetapkan jenis keterangan atau dokumen/bahan/data serta informasi yang diperlukan dalam wasdalpeg;
3. Mengamankan dokumen/bahan/data yang terkait dengan obyek wasdalpeg;
4. Memeriksa dan meneliti secara fisik setiap keterangan atau dokumen/bahan/data yang berrada dalam pengadministrasian kepegawaian;
5. Melaksanakan kewenangan lain yang diberikan oleh pejabat yang berwenang dalam lingkup wasdalpeg.

Diharapkan dengan adanya Auditor Manajemen ASN pada suatu Instansi Pemerintah dapat meminimalisir pelanggaran taerhadap peraturan perundang-undangan khususnya di bidang manajemen kepegawaian.

Jenjang Jabatan Fungsional Auditor Manajemen ASN



Foto: pexels.com

1 Auditor Manajemen ASN Pertama

- Penata Muda (III/a)
- Penata Muda Tingkat I (III/b)

2 Auditor Manajemen ASN Muda

- Penata (III/c)
- Penata Tingkat I (III/d)

3 Auditor Manajemen ASN Madya

- Pembina (IV/a)
- Pembina Tingkat I (IV/b)
- Pembina Utama Muda (IV/c)

4 Auditor Manajemen ASN Utama

- Pembina Utama Madya (IV/d)
- Pembina Utama (IV/e)

DIMULAI SEJAK KAPAN?

oleh : Drs. Achmad Nurlaeli, M.Si.

“ Secara naluriah, manusia membutuhkan Sang Khalik, perlu beragama.

Sudah menjadi kodrat, secara naluriah manusia mengakui ada kekuatan dalam kehidupan ini di luar dirinya. Ketika ia mengalami kesulitan hidup, tertimpa musibah dan berbagai bencana. Di saat ia merasa sudah tidak mampu lagi mengatasi kesulitan, musibah dan bencana yang menimpanya, ia mengeluh dan meminta pertolongan kepada sesuatu Yang Serba Maha, yang dapat membebaskannya dari keadaan itu.

Meski ada yang menganggap agama hanyalah ilusi, benih agama berasal dari kompleks *oedipus*, dimana digambarkan bahwa mula-mula seorang anak merasakan dorongan seksual terhadap ibunya kemudian membunuh ayahnya sendiri. Namun pembunuhan ini menghasilkan penyesalan diri dalam jiwa sang anak sehingga lahirnya penyembahan terhadap ruh sang ayah (**Sigmund Freud**). Namun pada hakekatnya pernyataan bawa lahirnya penyembahan terhadap ruh menunjukkan bahwa manusia menyadari adanya kekuatan yang lebih dari dirinya yang patut disembah.

Ada pula yang berpendapat bahwa benih agama disebabkan karena rasa takut. **Francisco Jose Moreno** menyebutkan kepercayaan atau keimanan merupakan proses kejiwaan (naluri rasa takut) dan keadaan jiwa manusiawi; dengan kepercayaan itu kita menyampingkan kemampuan otak dengan menerima jawaban-jawaban yang bersifat non-rasional, terhadap pertanyaan dasar mengenai kehidupan. Manakala kita menggunakan kepercayaan untuk menerima jawaban-jawaban yang didasarkan atas teologi atau atas dasar kekuatan ghaib di luar alam semesta, maka kita ada di depan pintu kehadiran suatu agama.

Sementara Prof Dr. M Quraish Shihab dalam karya-karya dan ceramahnya memberikan penjelasan yang logis dan komprehensif tentang keniscayaan bagi manusia untuk beragama menyembah kepada _Nya.

Fakta sejarah manusia sejak zaman purba sampai zaman modern di berbagai belahan dunia menunjukkan bahwa mereka telah dan tetap memeluk agama atau melakukan aktivitas beragama berupa ritual / ibadah / penyembahan kepada kekuatan di luar dirinya Yang Serba Maha.

“ Dimulai sejak kapan?

Setelah kita memahami, menyadari, dan meyakini bahwa agama adalah sesuatu kebutuhan yang mutlak bagi manusia, maka pertanyaan selanjutnya adalah sejak kapan kita melaksanakan ibadah / ritual / aktivitas penyembahan kepada Yang Serba Maha dengan sungguh-sungguh. Ada beberapa jawaban yang bisa menjawab pertanyaan tersebut:

1. Menunggu saat usia senja telah tiba. Jawaban ini sungguh tidak tepat karena manusia tidak pernah tahu kapan ajal datang menjemput nyawa, kematian tidak menunggu usia senja, banyak terjadi manusia yang meninggal di usia belia;
2. Menunggu saat tidak lagi disibukkan dengan urusan dunia. Jawaban ini juga tidak tepat karena sepanjang hayatnya, manusia tidak akan lepas dari urusan dunia. Saat kanak-kanak ia akan disibukkan dengan permainan, saat remaja ia akan disibukkan dengan menuntut ilmu untuk persiapan masa depannya, dan pada masa dewasa ia akan disibukkan dengan urusan rumah tangga dan pekerjaannya. Saat lansia bukan berarti ia tidak lagi membutuhkan urusan dunia, disamping urusan pribadi yang menyangkut dirinya sendiri (makan, minum, kesehatan, dll), mungkin saja ia masih disibukkan dengan urusan harta, jabatan atau bahkan mungkin bisa juga ia disibukkan dengan urusan cucunya;
3. Menunggu sampai tidak mempunyai masalah kehidupan. Jawaban ini pun tidaklah tepat. Permasalahan kehidupan ibarat gelombang yang datang silih berganti. Justru dengan aktivitas ritual/ibadah/kepasrahan kepada Yang Serba Maha, semua permasalahan kehidupan akan terasa ringan dan mudah ditemukan solusinya serta menjadikan seorang manusia menjadi pribadi yang kokoh, kuat dan tegar menghadapi permasalahan kehidupan agar sekokoh, kuat, dan setegar karang di tengah lautan dihempas ombak setiap hari;
4. Menunggu menjadi manusia suci yang terbebas dari segala macam dosa dan kesalahan. Jawaban ini juga tidak tepat, tidak ada manusia yang terlepas dari dosa dan kesalahan (kecuali Tuhan menghendaki), karena manusia adalah tempatan salah dan lupa. Yang terpenting adalah segera menyadari kesalahan dan dosa serta memohon ampun kepada-Nya.

Dengan demikian, hanya ada satu jawaban yaitu dimulai dari sekarang.

THE NEIGHBORS' WINDOW

a Film by MARSHALL CURRY

Film berjudul *The Neighbor's Window* ini berhasil memenangkan Academy Award untuk kategori "**Best Live Action Short Film**" Tahun 2020. Film pendek berdurasi sekitar duapuluh satu menit ini menceritakan kehidupan sepasang suami istri bernama Alli dan Jacobs, berusia sekitar 40 tahunan yang tinggal di sebuah apartemen di daerah *Brooklyn* dengan tiga orang anak yang masih berusia balita. Suami istri ini terjebak dalam rutinitas kehidupan berumah tangga : bangun tidur-bekerja-mengasuh anak, sebuah kehidupan yang terasa jenuh dan membosankan. Suatu hari suami istri ini yang sedang mengobrol sambil menatap ke luar jendela apartemen, keduanya dikejutkan pemandangan dari apartemen seberang mereka yaitu sepasang muda-mudi berusia sekitar dua puluhan tahun yang menempati apartemen seberang jalan dengan tiga jendela dan tanpa tirai.

Sontak, setiap hari Alli dan Jacobs disuguhi pemandangan keseharian tetangga seberang apartemen mereka yang terlihat "hidup", pesta sepanjang malam bersama teman-teman dan bahkan adegan-adegan panas gejolak kawula muda yang terlihat jelas dari jendela apartemen seberang. Kehadiran tetangga muda itulah yang kemudian sedikit memberikan percikan dan hiburan baru bagi pasangan Alli dan Jacobs dari rutinitas hidup mereka yang membosankan, namun lambat laut kedua pasangan ini justru terbawa secara emosional. Alli dan Jacobs mulai saling membandingkan kehidupan mereka yang terasa suram dan membosankan, dengan kehidupan tetangga muda yang mereka saksikan setiap hari dari jendela tanpa tirai.



Pertikaian kecil dan ketidakpuasan antara Alli Jacobs pun beberapa kali sempat terjadi karena merasa kehidupan yang mereka jalani "salah".

Suatu hari Alli melihat sebuah pemandangan aneh, saat tetangga laki-laki seberang membotaki kepalanya dan Alli semakin *intens* untuk mencari tahu dari jendela apartemennya. Sutradara Marshall Curry membungkus dengan apik alur yang sebenarnya panjang namun mampu tersaji dalam adegan-adegan singkat yang padat makna. Akhir cerita dari film ini tidak akan penulis sampaikan di sini, namun film pendek penyabet piala **Oscar** ini layak kita tonton untuk mengingatkan kita bahwa benar terkadang rumput tetangga lebih hijau dari rumput sendiri. (hest)

TAHAPAN PENDAFTARAN SELEKSI CASN

1 [https : sscasn.bkn.go.id](https://sscasn.bkn.go.id)



2

Membuat AKUN SSCASN

Untuk melakukan pendaftaran, pilih menu **Registrasi**.

Pelamar mengisikan **NIK**, **Nomor KK** atau **NIK Kepala Keluarga**.

- Pelamar mengisikan alamat email aktif, password akun sscasn dan pertanyaan keamanan.
- Pelamar mengunggah pos photo sesuai ukuran dan format yang ditentukan.

Pelamar mencetak **Kartu Informasi Akun SSCASN**.

3



Pelamar **Login** ke portal **SSCNASN** menggunakan **NIK** dan **Password** yang telah didaftarkan.

4

- Pelamar mengunggah foto diri memegang **KTP** dan **Kartu Informasi Akun SSCASN**.
- Pelamar memilih **instansi**, **formasi** dan **jabatan** sesuai kualifikasi yang ditentukan.
- Pelamar melengkapi data pada form yang tersedia.
- Pelamar mengunggah dokumen yang diperlukan sesuai dengan persyaratan instansi.
- Pelamar mengecek isian yang telah dilengkapi pada form **Resume**.
- Pelamar mencetak **Kartu Pendaftaran SSCASN**.

5



Pelamar hanya dapat memilih 1 (satu) jabatan pada 1 (satu) formasi dan 1 (satu) instansi.

Tim verifikator melakukan **verifikasi** dokumen yang diunggah pelamar berdasarkan persyaratan pendaftaran.

Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi akan mendapatkan **Kartu Ujian** yang digunakan untuk mengikuti proses seleksi selanjutnya sesuai dengan ketentuan instansi.

Informasi status kelulusan Pelamar akan diumumkan oleh Panitia Seleksi CASN instansi terkait.



Tes Seleksi CAT BKN

**WASPADA!
PENIPUAN!**

