

MEDIA

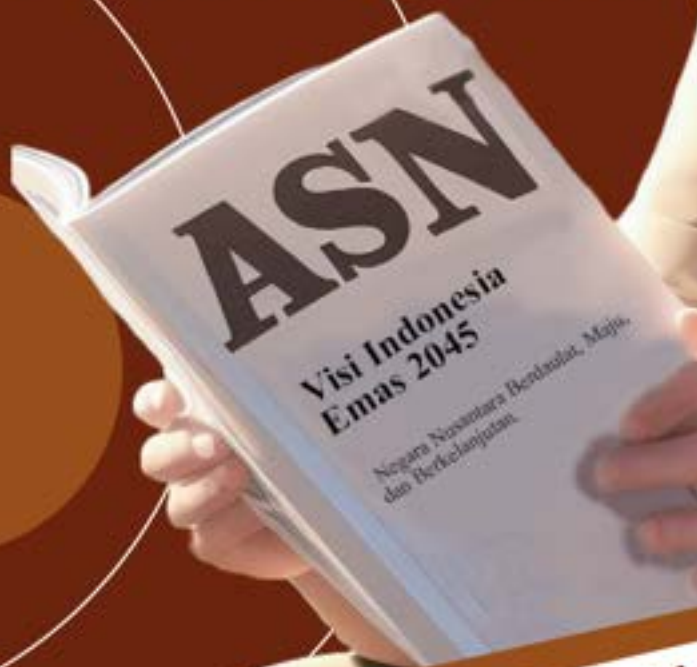
# APARATUR

Formatif dan Terkini

## UU ASN

NO. 20 TAHUN 2023

### KEMUDAHAN MOBILITAS TALENTA NASIONAL



VOL. 29/MAP 12/2023

**UU ASN, Solusi Kesenjangan Kinerja**

**PERIODISASI KENAIKAN PANGKAT**

**FENOMENA KANAL ADUAN**

**SINAR SENJA CILACAP**

# Pengantar Redaksi



Assalamu'alaikum.

*Alhamdulillahirobbil'alamiin*, Puji syukur kita panjatkan kehadiran Illahi Robbi karena hanya atas rahmat dan kasih sayangNya, Buletin Kepegawaian Media Aparatur edisi ke-29 di bulan Desember 2023 dapat terbit kembali. InsyaAllah sesuai moto kami "Informatif dan Terkini", Media Aparatur akan konsisten untuk selalu memberikan informasi-informasi aktual dan mutakhir seputar dunia kepegawaian.

Sebagaimana diketahui, pada tanggal 31 Oktober 2023 telah disahkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Tentunya ini akan membawa perubahan baru dalam birokrasi pemerintahan, mulai dari sistem perencanaan, pengadaan, pengembangan karier, penggajian, serta skema dan batas usia pensiun ASN. Untuk mengetahui lebih dalam terkait undang-undang ini, Media Aparatur mencoba mengulas melalui beberapa artikel antara lain "UU ASN Nomor 20 Tahun 2023, apa saja isinya?", "Kemudahan Mobilitas Talenta Nasional", tidak menutup kemungkinan ASN yang bertalenta tinggi tidak hanya terpusat di Jawa dan kota besar saja, melainkan akan tersebar di darah 3T, "Solusi Kesenjangan Kompetensi Dan Kinerja ASN", di mana setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus-menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.

Tidak kalah menarik, kami juga menyajikan perbincangan dengan sosok ASN inspiratif di Pemerintah Kabupaten Cilacap yaitu seorang dokter Spesialis Jantung dan Pembuluh Darah di RSUD Cilacap. Beliau adalah dr. Kelly Kuswidi Yanto., Sp. JP., FIHA yang telah berhasil menyabet predikat sebagai Peringkat 1 Tenaga Kesehatan Teladan Tingkat Nasional.

Rubrik Artikel Kepegawaian melengkapi menu khas redaksi yang kali ini menyajikan ulasan terkait Periodisasi Kenaikan Pangkat Tahun 2024, Evaluasi Kinerja Periodik Pegawai ASN dan Perencanaan Pengembangan Kompetensi ASN.

Bagi Sobat Aparatur yang ingin menikmati artikel ringan supaya lebih *fresh* dan tidak bosan dengan ulasan artikel yang cukup mendalam, kami siapkan rubrik Teka-Teki Silang (TTS), Guyonan, Hobi dan Resensi Film.

Kontribusi artikel, saran dan kritik sobat aparatur sangat kami tunggu. Artikel dapat dikirim ke alamat email [redaksi.bkdclp@gmail.com](mailto: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.

## TIM REDAKSI

### Penanggung Jawab:

Drs. Budi Santosa, M.Si.

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

Ratih Anggara Puri, S.Sos.

Ari Kurniawan P., S.Kom.

Novi Susanto, S.Sos.

### Alamat Redaksi :

Subkoordinator Data dan Informasi  
BKPPD Kabupaten Cilacap  
Jl. MT. Haryono No. 73 Cilacap Telp.  
(0282)534060

### Redaktur:

Drs. Achmad Nurlaeli, M.Si.

### Sekretariat:

Fitri Siswi Prabawati, S.Psi

Annas Wahyu P., S.Kom., M.T.

Wulan Cahyasari, S.E.

Sutrisno, S.Sos, M.M.

Whinda Dwi Saputri, S.Psi.

Handri Pangarso Utomo, S.Psi.

### Desain Grafis:

Hendi Fathurahman, S.Kom.

Eva Noviatin, S.Kom.

### Fotografer:

Noviyanto Hadi S., S.Kom.

### Editor:

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

Kristi Maryunani, AKS.

Irpan Setiawan, S.Kom.

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

# DAFTAR ISI

## 1 TOPIK UTAMA

- 5 UU ASN Nomor 20 Tahun 2023
- 08 Kemudahan Mobilitas Talenta Nasional
- 10 UU ASN Terbaru  
Solusi Kesenjangan Kompetensi dan Kesenjangan Kinerja ASN

## 2 PELAYANAN

- 12 Periodisasi Kenaikan Pangkat ASN
- 14 Penilaian Kinerja Periodik Pegawai ASN

## 3 PROFIL

- 16 Sinar Senja Cilacap  
Penerang Harapan Masyarakat

## 4 BKPPD Talks

- 22 Tanya Jawab Seputar Kepegawaian

## 5 TTS

- 23 TTS Kepegawaian

## 6 ARTIKEL

- 20 Perencanaan Pengembangan Kompetensi ASN
- 21 Perubahan Itu Bukan Sebatas Agenda
- 24 Pengambilan Keputusan Berbasis Data Bagi Organisasi
- 25 Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Perilaku Manajemen ASN
- 27 Fenomena Kanal Aduan Kalau Bisa Ngadu, Kenapa Nggak?

## 7 MOTIVASI

- 26 Menerima Takdir dan Melangkah Maju

## 8 HOBBY

- 23 Camping, Hobi Kekinian Menikmati Alam dengan Cara Berbeda

## 9 KESEHATAN

- 30 Konsumsi Junkfood dapat Meningkatkan Risiko Kanker

## 10 WARTA

- 32 Warta Seputar Kepegawaian

## 11 GUYONAN

- 38 Seberapa Ngapak Anda?

## 12 INFOTECH

- 39 Etika Bikin Konten di Media Sosial

## 14 RENUNGAN

- 42 Menyambut Kemajuan Teknologi Informasi

## 13 PROFESI

- 40 Kenal Lebih Dekat Dengan Widyaiswara

## 15 RESENSI FILM

- 43 Ride On

# **TAJUK**

## **MEDIA APARATUR**

**S**embilan tahun sebelas bulan lebih tiga belas hari sudah usia Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi landasan dalam pelaksanaan manajemen ASN. Sepanjang implementasi kebijakannya, sudah banyak tuntutan perubahan mengalir sebagai respon untuk mewujudkan birokrasi yang berkelas dunia dan memenuhi harapan seluruh rakyat Indonesia. Tuntutan tersebut antara lain juga dilatarbelakangi alasan bahwa sejak ditetapkan pada tanggal 15 Januari 2014, dalam pelaksanaannya dianggap belum mampu menyelesaikan sejumlah permasalahan kepegawaian sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dalam layanan kepegawaian.

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada 3 Oktober 2023 ibarat sebuah dorongan percepatan Transformasi Manajemen ASN. Terdapat 7 (tujuh) poin perubahan yang tercantum dalam Undang-Undang ini, yaitu transformasi rekrutmen dan jabatan ASN, kemudahan talenta nasional, percepatan pengembangan kompetensi, penuntasan tenaga honorer, reformasi pengelolaan kinerja dan kesejahteraan ASN, digitalisasi manajemen ASN dan penguatan budaya kerja citra ASN.

Dari tujuh poin perubahan tersebut, isu krusial yang muncul antara lain larangan merekrut tenaga honorer dan penataan tenaga honorer paling lambat Desember 2024, kesetaraan hak dan kewajiban antara pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK); TNI-POLRI bisa mengisi jabatan tertentu di ASN; serta pemberhentian tidak hormat ASN yang menjadi anggota partai politik. Dari isu tersebut, ASN harus mampu mengikuti

perubahan dan beradaptasi dengan dinamika yang terjadi.

Sementara itu, sejumlah layanan manajemen ASN juga kembali dibenahi, di antaranya dengan telah ditetapkannya Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2023 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, periode Kenaikan Pangkat PNS diatur pelaksanaan sebanyak 6 (enam) kali dalam setahun, yakni pada tanggal 1 Februari, 1 April, 1 Juni, 1 Agustus, 1 Oktober, dan 1 Desember, kecuali Kenaikan Pangkat anumerta dan Kenaikan Pangkat pengabdian. Layanan periodisasi ini diharapkan lebih fleksibel dan agile sesuai dengan kondisi riwayat kepangkatan setiap ASN yang tidak sama.

Perubahan selanjutnya adalah diterbitkannya Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 03 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Perubahan mekanisme penetapan predikat kinerja ASN kini dilakukan dengan memperhatikan pola distribusi predikat kinerja berdasarkan capaian kinerja organisasi tempatnya bekerja.

Melalui transformasi kebijakan dan layanan kepegawaian tersebut diharapkan justri tidak menambah beban tiap individu ASN untuk menggunakan prosedur yang dianggap “ribet” dan butuh pemahaman lebih. Langkah besar menuju optimalisasi layanan birokrasi ini hendaknya didukung dengan teknologi saja, tetapi juga transformasi budaya dan sistem kerja. Dengan kemudahan dalam memahami suatu kebijakan, sarana prasarana yang memadai, aksesibilitas yang lebih tinggi, tentunya akan menghasilkan pelayanan publik yang lebih berkualitas bagi masyarakat.

**INFORMATIF  
DAN TERKINI**

UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG

# APARATUR SIPIL NEGARA

## APA SAJA ISINYA?

oleh : Paulus Anggie Sukoaji, S.IP., M.M.

Bagi sebagian orang, ASN adalah profesi idaman. Kenapa begitu? karena kenyataannya dapat dilihat pada tiap penerimaan CASN yang selalu diikuti oleh banyak jumlah pelamar. Bahkan tidak sedikit pula yang menantikan pembukaan seleksi CASN pada tiap tahunnya dengan harapan dapat bergabung menjadi Aparatur Sipil Negara.

### Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara atau biasa dikenal dengan singkatan ASN merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang bekerja dengan berdasarkan pada aturan hukum, norma, dan kode etik yang berlaku. ASN haruslah mampu menjalankan fungsi, tugas, dan perannya serta menjadi teladan bagi masyarakat.

### UU ASN Nomor 20 tahun 2023

Tanggal 31 Oktober 2023 telah disahkan Undang-Undang ASN Nomor 20 Tahun 2023 sebagaimana merupakan pengganti dari Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 tentunya akan membawa perubahan baru dalam birokrasi pemerintahan, mulai dari sistem perencanaan, pengadaan, pengembangan karier, penggajian, serta skema dan batas usia pensiun ASN.

Perubahan UU ASN Nomor 20 Tahun 2023 ini terdiri dari 14 Bab dan 77 Pasal. Walaupun tidak disebutkan secara langsung mengenai mekanisme tenaga honorer / non-ASN untuk dapat diangkat menjadi ASN, namun dalam pelaksanaan penerimaan CASN di tahun 2023 diberikan kesempatan serta kemudahan pada tenaga honorer / non-ASN yang aktif mengabdikan diri di instansi pemerintah untuk dapat mengikuti seleksi tersebut.





Terdapat beberapa transformasi dalam UU ASN Nomor 20 Tahun 2023 salah satunya pada pasal 19 ayat 2 yang menjelaskan bahwa pada jabatan ASN juga diperkenankan untuk diisi dari prajurit TNI maupun anggota POLRI namun pada instansi pusat, hal sebaliknya juga dapat dilakukan yakni ASN dapat menduduki jabatan di lingkungan TNI dan POLRI sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan sebagaimana tertulis pada pasal 20. Hal ini juga dapat digunakan sebagai salah satu bentuk pola pengembangan karier, peningkatan kompetensi individu dan kinerja organisasi. Pada dasarnya tiap unit kerja memiliki nuansa yang berbeda sehingga kemampuan teknis, manajerial, sosiokultural ASN, TNI/POLRI yang bertugas tersebut dapat meningkat serta diharapkan mampu memberikan kemajuan dan peningkatan kinerja di unit kerja baru tempat bertugas tersebut.

Hal selanjutnya yang diatur dalam UU ASN Nomor 20 Tahun 2023, yakni terkait hak ASN untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan baik berupa material dan/atau non-material. Pada UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 terdapat perbedaan terkait hal tersebut, yakni adanya perbedaan yang didapat antara PNS dan PPPK, namun di UU ASN terbaru Nomor 20 Tahun 2023 hal tersebut sudah tidak terjadi, bahkan tidak nampak adanya perbedaan. Jaminan pensiun dan hari tua yang merupakan salah satu komponen dari hak penghargaan dan pengakuan berasal dari pemerintah dan iuran ASN yang bersangkutan, di mana mekanisme ini merupakan skema *defined contribution* yakni dengan cara mengharuskan pegawai menyisihkan sebagian dari penghasilannya ke dalam instrumen investasi dan dilakukan selama masa kerja hingga pensiun.

UU ASN Nomor 20 Tahun 2023 pasal 31 yang membahas mengenai manajemen ASN mengalami perubahan yang lebih singkat dan spesifik. Seperti halnya mengenai pengembangan talenta dan karier yang dilaksanakan melalui mobilitas talenta baik dilakukan dalam satu instansi, antar instansi, maupun ke luar instansi pemerintah. Mobilitas talenta ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan talenta sehingga mempercepat pencapaian sasaran kinerja organisasi yang berdampak pada pencapaian kinerja pembangunan nasional.

Tentunya mobilitas talenta ini mengacu pada sistem merit melalui manajemen talenta, sehingga didapat pegawai unggul dibidangnya pada tiap organisasi. Dengan penguatan pengawasan pada sistem merit juga dapat memastikan bahwa ASN dipilih, ditempatkan dalam bertugas, dan diberhentikan tugas berdasarkan pada kompetensi, kinerja, dan integritas yang mereka miliki, sehingga hal ini meminimalkan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dengan berjalannya mobilitas talenta diharapkan sumber daya manusia dapat terlaksana merata di seluruh wilayah Indonesia terlebih di wilayah yang tergolong 3T (tertinggal, terdepan, terluar) sehingga pembangunan nasional dapat lebih merata dan tentunya dengan tidak mengurangi hak kepegawaian ASN dalam bertugas.



ASN juga dituntut untuk terus melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran yang terintegrasi dengan pekerjaannya serta mampu berkomunikasi dengan berbagai pihak sehingga dari pengembangan kompetensi tersebut dapat meningkatkan kemampuan individu dalam bekerja, meningkatkan efektivitas dan efisiensi pemerintah dalam menjalankan tugas serta mampu meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

### DIGITALISASI MANAJEMEN ASN



Hal lain yang diperhatikan dalam UU ASN Nomor 20 Tahun 2023, yakni tentang digitalisasi manajemen ASN yang tertulis pada pasal 63. Dengan adanya digitalisasi manajemen ASN riwayat pegawai dapat terekam di dalamnya termasuk prestasi dan kinerja ASN sehingga lebih mudah untuk melakukan pengelolaan kinerja serta pengembangan talenta dan karier. Transformasi digitalisasi manajemen ASN juga didukung dengan teknologi dan sistem yang mumpuni sehingga dapat efisien dalam mengelola serta mengawasi pelaporan kinerja ASN.

Di samping itu digitalisasi manajemen ASN diharapkan mampu meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, transparan serta memberikan kemudahan dan kecepatan

### PENGEMBA- NGAN KOM- PETENSI



dalam proses pelayanan kepegawaian nasional dengan tetap memperhatikan aspek keamanan, kerahasiaan yang terjaga, dan integritas data.

Hal lain yang tertulis dalam UU ASN Nomor 20 Tahun 2023 yakni pejabat di instansi pemerintah dilarang melakukan pengangkatan pegawai non-ASN, di mana aturan ini juga disertai sanksi tegas bagi yang melanggarnya, sehingga tidak menambah jumlah tenaga non-ASN di mana persoalan tenaga non-ASN diupayakan untuk dapat terselesaikan selambatnya pada bulan Desember tahun 2024.

Kiranya UU ASN Nomor 20 Tahun 2023 memberikan pengaruh positif secara signifikan dalam peningkatan kualitas ASN sebagai pelayan publik. Selain itu, UU ASN ini diharapkan mampu melahirkan ASN yang profesional, bersih, transparan dan berkarakter sesuai dengan nilai *core values* BerAKHLAK serta memberikan payung hukum dan perlindungan bagi ASN dalam menjalankan tugas dan membawa arah birokrasi pemerintahan Indonesia yang lebih maju dan baik.

# WOW!



# Kemudahan Mobilitas Talenta Nasional

### Notification

**M**ewujudkan Indonesia Emas di tahun 2045 menjadi sebuah mimpi yang harus direalisasikan. Indonesia di usia seratus tahun bercita-cita menjadi negara yang Berdaulat, Maju, Adil dan Makmur serta memiliki pendapatan perkapita setara dengan negara maju sehingga mampu keluar dari jebakan pendapatan kelas menengah (*Middle Income Trap*).

LET'S GO

GO BACK

Oleh: Rizki Rahmawati, M.Si.

Kunci utama untuk mewujudkan cita-cita Indonesia Emas tersebut, yaitu dengan menghadirkan negara melalui Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya di daerah 3T (Tertinggal, Terdepan dan Terluar). Daerah 3T lekat dengan stigma daerah yang termarginalkan penuh kekurangan, terpencil, ketertinggalan, keterlantaran, kemiskinan serta keadaan lainnya yang memprihatinkan sehingga memerlukan perhatian serius dari Pemerintah Pusat agar tercipta pemerataan pembangunan ekonomi secara nasional.

Disahkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang dinilai sudah tidak relevan dengan kebutuhan masyarakat serta perkembangan penyelenggaraan fungsi ASN, menjadi kabar baik bagi daerah 3T karena akan lebih mudah mendapat ASN yang bertalenta tinggi.



Secara rinci dijelaskan pada Pasal 6 bahwa pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui Mobilitas Talenta yang dapat dilakukan dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah, antar Instansi Pemerintah dan atau ke luar Instansi Pemerintah. Penyelenggaraan mobilitas talenta dilakukan berdasarkan sistem merit melalui manajemen talenta. Sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa ke depan ASN yang bertalenta tinggi tidak hanya terpusat di Jawa dan kota besar saja, melainkan akan tersebar di daerah 3T dan akan menyelesaikan masalah yang tengah dihadapi di sana

Saat ini banyak kekosongan posisi ASN di daerah 3T karena nihil pelamar, sehingga daerah 3T sulit mendapatkan dokter, guru, dan tenaga kesehatan yang profesional dan hebat. Kosongnya formasi di daerah 3T terjadi karena kurangnya daya tarik mengabdikan diri di sana. Melalui UU ASN ini akan memberikan keleluasaan dan kewenangan kepada Presiden untuk melaksanakan mobilitas talenta dan mendorong penempatan ASN di wilayah 3T tanpa terlebih dahulu melalui rekomendasi dan usulan dari Pemda sehingga kesenjangan talenta dapat teratasi.



” Hadiah (*reward*) bagi talenta muda yang bersedia menjadi ASN di kawasan 3T akan diberikan insentif khusus berupa percepatan kenaikan pangkat ataupun jabatan menjadi 2 tahun saja.

- Abdullah Azwar Anas, Menteri PAN RB RI -

Dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS disebutkan bahwa kenaikan pangkat reguler dapat diberikan apabila telah menduduki pangkat terakhir sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun, tetapi khusus bagi ASN di kawasan 3T lebih singkat hanya 2 tahun. Kemudahan naik pangkat ini diharapkan dapat menutup kesenjangan talenta dengan kota-kota besar dan memenuhi kebutuhan ASN.

*Reward* menarik ini menjadi angin segar bagi ASN muda yang berkeinginan naik pangkat atau jabatan lebih cepat dapat mengabdikan diri di daerah 3T, namun, tetap harus diimbangi dengan peningkatan kompetensi ASN yang lebih baik dan *agile*.

Selain insentif khusus, ada hal lain yang lebih menarik dari fleksibilitas mobilitas talenta nasional ini, yaitu memastikan dengan jelas bahwa PNS yang diangkat menjadi pejabat negara, komisioner, anggota lembaga nonstruktural maupun dalam penugasan ke organisasi dunia tidak kehilangan hak kepegawaiannya selama menjalankan tugas tersebut.

Pintu bagi ASN untuk berpindah keluar instansi pemerintah juga terbuka lebar. Ditegaskan pada Pasal 19 ayat 2 UU Nomor 20 Tahun 2023 bahwa Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari Prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia namun pengisian jabatan tersebut hanya dilaksanakan pada Instansi Pusat. Sebaliknya dijelaskan dalam Pasal 20 bahwa Pegawai ASN juga dapat menduduki jabatan di lingkungan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Sebelum disahkannya UU Nomor 20 Tahun 2023 ini, TNI dan Polri yang akan menduduki JPT harus terlebih dahulu mengundurkan diri dari dinas aktifnya sebagaimana tertuang dalam Pasal 159 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Saat ini ASN, TNI, Polri diberikan kemudahan untuk berpindah jabatan. Adapun tujuan kemudahan perpindahan jabatan ini yaitu ASN, Prajurit TNI dan Polri diharapkan memiliki keseimbangan dan kesetaraan dalam pengembangan karier berdasarkan pada sistem merit.

Melalui kemudahan mobilitas talenta nasional, kebijakan terkait persyaratan mutasi pegawai juga akan dipermudah. Selama ini aturan terkait mutasi dinilai sangat kaku sehingga muncul stigma sulit memindahkan pegawai ASN di lingkungan pemerintah pusat maupun daerah. Salah satu contohnya adalah untuk memindahkan Pejabat Pimpinan Tinggi yang membutuhkan waktu paling kurang 2 tahun tetapi dengan UU ASN ini akan diberikan kelonggaran.

Berbagai kemudahan yang ditawarkan melalui UU ASN tentunya memberikan banyak manfaat baik untuk Pemerintah, ASN maupun masyarakat. Transformasi yang dilakukan akan berdampak pada pelayanan publik yang lebih berkualitas, efektif, efisien, mudah, murah, cepat dan tidak hanya memenuhi kebutuhan serta harapan masyarakat, tetapi menjadikan masyarakat lebih sejahtera. Harapan yang paling utama adalah mewujudkan Birokrasi yang profesional dan berkelas dunia, indeks persepsi korupsi semakin baik dan indeks efektivitas pemerintah semakin baik pula serta mempercepat proses pembangunan nasional untuk mencapai visi Indonesia Emas 2045.



## SOLUSI KESENJANGAN KOMPETENSI DAN KESENJANGAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Oleh : Hidayat Fathoni Amrullah, M.M.

Sepereti kita ketahui bersama pada tanggal 3 Oktober 2023, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI resmi mengesahkan Undang-undang pengganti dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Rapat Paripurna yang merupakan tahap akhir pembahasan revisi UU ASN selama 2 tahun 9 bulan sejak tahun 2021. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Abdullah Azwar Anas menyatakan ada 7 klaster yang menjadi fokus transformasi dari revisi UU ini antara lain transformasi rekrutmen dan jabatan ASN, kemudahan mobilitas talenta nasional, percepatan pengembangan kompetensi ASN, kinerja ASN yang mencerminkan kinerja organisasi, penataan tenaga non-ASN atau honorer, percepatan digitalisasi manajemen ASN, dan penguatan budaya kerja dan citra institusi. Percepatan pengembangan kompetensi ASN merupakan salah satu upaya dalam mengatasi kesenjangan kompetensi yang dimiliki ASN, sementara itu penguatan budaya kerja dan citra institusi erat kaitannya dalam mengatasi kesenjangan kinerja ASN dengan menggunakan penguatan nilai-nilai dasar ASN "BerAKHLAK".

Percepatan pengembangan kompetensi ASN dalam UU ASN terbaru menurut informasi yang beredar di beberapa media massa diatur dalam Pasal 49. Pasal 49 ayat 1 menyebutkan bahwa "Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus-menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi". Pada awalnya kita ketahui bersama bahwa pengembangan kompetensi merupakan hak bagi ASN baik PNS maupun PPPK. Namun pada UU ASN terbaru, pengembangan

kompetensi adalah kewajiban bagi semua ASN. Hak pengembangan kompetensi minimal 20 JP untuk PNS dan maksimal 24 JP untuk PPPK menjadi tidak berlaku lagi dan digantikan dengan pembelajaran secara terus menerus sehingga ASN dapat memenuhi tuntutan organisasinya dalam mencapai tujuan dan sasaran serta mewujudkan visi dan misi organisasi. ASN dituntut secara aktif mengembangkan kompetensinya, bukan hanya pasif sebagaimana paradigma kebijakan lama.

Selanjutnya pada ayat 2 disebutkan "Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi". Istilah ini pernah disebutkan pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Sistem pembelajaran terintegrasi yang dimaksud dalam PP tersebut adalah *corporate university*.

Selanjutnya pada ayat 3 disebutkan bahwa sistem pembelajaran terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat 2 merupakan pendekatan yang secara komprehensif menempatkan proses pembelajaran pegawai ASN:

1. Terintegrasi dengan pekerjaan;
2. Sebagai bagian penting dan saling terkait dengan komponen Manajemen ASN; dan
3. Terhubung dengan pegawai ASN lain lintas instansi Pemerintah maupun pihak terkait.

Melihat penjelasan pada ayat 3, sistem pembelajaran terintegrasi tampaknya akan lebih menitikberatkan proses pengembangan kompetensi non-klasikal yang merupakan

implementasi dari konsep 70:20:10 (*experiential learning; social learning; classroom learning*).

Metode *experiential learning* ini dapat dilakukan dengan patok banding, magang, detasering, pertukaran PNS dengan pegawai BUMN/BUMD/Swasta, Bimbingan di Tempat Kerja, Komunitas Belajar, dan *Outbound*. Sementara itu, *social learning* dilakukan dengan *coaching* dan *mentoring*. *Classroom learning* pun tampaknya akan lebih banyak diterapkan dengan metode non klasikal *flexible learning* seperti pelatihan jarak jauh (*distance learning*), *e-learning*, dan belajar mandiri. Sering kita jumpai sudah banyak instansi pemerintah yang menggunakan aplikasi Zoom Meeting dan Youtube untuk menyelenggarakan pelatihan jarak jauh. Beberapa instansi juga sudah ada yang memiliki *Learning Management System* (LMS) untuk melakukan *e-learning*. Belajar mandiri juga merupakan cara pembelajaran adaptif yang dapat dilakukan oleh setiap ASN sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan kompetensi dalam UU ASN terbaru diatur dalam Peraturan Pemerintah sebagaimana yang disebutkan pada ayat 4.

Hal yang perlu kita cermati pada kluster percepatan pengembangan kompetensi dalam UU ASN terbaru adalah pembelajaran terus-menerus. LinovHR, sebuah portal laman web terkait Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengemukakan bahwa pembelajaran terus-menerus adalah proses untuk mendapatkan keterampilan dan pengetahuan baru melalui pembelajaran yang dilakukan secara terus-menerus. Pendekatan ini memberikan pengembangan pada aspek pribadi maupun profesional karena praktik pembelajaran ini dapat mengungkap potensi tersembunyi dalam diri masing-masing untuk keberhasilan karier di masa mendatang. Manfaat pembelajaran terus-menerus antara lain:

1. Untuk pegawai: peningkatan kinerja, pengembangan karir, lisensi atau sertifikasi, promosi atau insentif, pengayaan pribadi (*self enrichment*), dan relevan sesuai perkembangan saat ini.
2. Untuk organisasi: memiliki kekuatan dalam pengetahuan, hemat biaya, menunjukkan penghargaan terhadap pegawai.

Agar pembelajaran terus menerus ini dapat berhasil dilakukan, perlu adanya beberapa hal berikut: pemimpin harus menjadi contoh utama, membuat rencana pembelajaran, serta menyediakan SDM pendukung dan alokasi waktu yang tepat.

Gregg Kober, seorang penulis artikel pada laman Harvard Business Publishing, mengemukakan bahwa pembelajaran terus-menerus merupakan

solusi dalam menghadapi lingkungan yang ditandai dengan tingginya tingkat perubahan yang tidak dapat diprediksi dengan tindakan terpenting yang dapat diambil oleh organisasi berupa kejelasan tujuan dan prioritas yang dapat ditindaklanjuti. Jika strategi organisasi berubah, organisasi harus menjelaskan alasannya dan perbedaan strategi tersebut dengan apa yang telah dilakukan organisasi sebelumnya. Jika strateginya tetap sama, organisasi harus mengkomunikasikan prioritas utama. Pimpinan organisasi harus memisahkan keterampilan “yang perlu diketahui” dari “keterampilan yang bagus untuk diketahui” dan berfokus pada empat hal penting dalam kepemimpinan: berpikir secara strategis, membuat keputusan dengan cepat, mengelola perubahan yang kompleks, dan mengembangkan tim yang terlibat dalam organisasi. Hal ini merupakan implementasi pembelajaran terus-menerus yang melibatkan pemimpin dalam berbagi pembelajaran secara luas dengan tim dan kolega sehingga mendapat manfaat dengan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kerangka kerja dan metodologi dalam rangka membuat keputusan-keputusan penting dalam organisasi.

Selanjutnya, kluster penguatan budaya kerja dan citra institusi ditunjukkan dengan dicantumkannya nilai-nilai dasar ASN “BerAKHLAK” pada pasal 3 ayat 2 yang menyebutkan bahwa pegawai ASN mengimplementasikan nilai dasar ASN yang terdiri atas: berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. *Roadmap* nasional penguatan budaya kerja ASN BerAKHLAK menginformasikan bahwa pada tahun 2024 akan dilakukan tahap penguatan budaya BerAKHLAK setelah tahap sosialisasi dan internalisasi Budaya BerAKHLAK pada tahun 2022 serta aktivasi budaya BerAKHLAK pada tahun 2023. Indikator kunci penguatan Budaya BerAKHLAK pada tahun 2024 antara lain: penguatan komitmen, penyesuaian sistem, perubahan individu, pemetaan budaya, penentuan agenda perubahan, pengelolaan agen perubahan, eksekusi rencana aksi, kampanye berkelanjutan, monitoring dan evaluasi, serta penghargaan dan apresiasi. Salah satu aktivitas utama dalam perubahan individu adalah penilaian perilaku individu sesuai nilai-nilai dasar BerAKHLAK dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Maka dengan adanya UU ASN terbaru ini, peningkatan kinerja ASN yang diharapkan adalah dengan menggunakan pendekatan penguatan nilai-nilai dasar ASN “BerAKHLAK” dalam perilaku kerja.



# Periodisasi Kenaikan Pangkat ASN

Oleh : Wulan Cahyasari, S.E.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) beberapa waktu lalu mengumumkan transformasi layanan kepegawaian diantaranya dengan terbitnya Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2023 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat (KP). Hal ini berdampak signifikan dalam periodisasi kenaikan pangkat yaitu perubahan periodisasi yang semula tiap tahun 2 periode menjadi 6 periode dimulai pada tahun 2024 mendatang.








Penambahan periodisasi kenaikan pangkat ini merupakan salah satu *outcome* penyederhanaan layanan BKN melalui pemangkasan proses bisnis di beberapa layanan kepegawaian, di mana sebelumnya BKN juga telah mengadakan beberapa percepatan layanan diantaranya kenaikan pangkat, pensiun dan pindah instansi melalui implementasi SIASN (Sistem Integrasi Aparatur Sipil Negara)

Sebagai bagian dari unsur manajemen ASN, Kenaikan Pangkat merupakan bentuk penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap Negara, maka diharapkan Ketika seorang PNS secara regulasi dapat naik pangkat tidak perlu menunggu terlalu lama.



## Skema Perubahan

Terdapat beberapa skema perubahan selain tentang penambahan periodisasi kenaikan pangkat di Tahun 2024, yaitu berdasarkan Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara Nomor 16 Tahun 2023 tentang Penjelasan Atas Periodisasi Kenaikan Pangkat diantaranya, yaitu :

1. Setiap batas usul kenaikan pangkat tiap periode berbeda beda, maka pastikan batas waktu sebelum rencana mengusulkan KP. 
2. Seluruh usul dan proses kenaikan pangkat dilakukan menggunakan secara digital melalui aplikasi SIASN 
3. Usul kenaikan pangkat yang memenuhi syarat ditetapkan pertimbangan teknis oleh BKN melalui SIASN 
4. Penilaian kinerja PNS yang akan diusulkan KP menggunakan aplikasi e-kinerja BKN yang terintegrasi dengan SIASN, sehingga instansi tidak perlu melakukan rekon data SKP 
5. Penetapan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat secara digital 



## Transformasi Jabatan Fungsional

Pejabat fungsional yang akan diusulkan kenaikan pangkat menggunakan angka kredit hasil konversi predikat kinerja.

Dalam hal pengangkatan dalam jabatan fungsional melalui pengangkatan pertama PNS belum diangkat dan dilantik dalam jabatan fungsional, maka PNS yang bersangkutan tidak dapat diberikan KP regular.

Pejabat fungsional yang tidak dapat diangkat dalam jenjang jabatan setingkat lebih tinggi karena tidak tersedia kebutuhan jabatan maka dapat diusulkan KP setingkat lebih tinggi paling banyak 1 kali setelah memenuhi persyaratan yang berlaku.

Bagi pejabat fungsional yang akan naik pangkat bersamaan dengan naik jenjang wajib melampirkan bukti mengikuti dan lulus uji kompetensi .

Peraturan tentang Perubahan Periodisasi Kenaikan Pangkat ini berlaku mulai tanggal 1 Januari 2024. Semoga dengan diberlakukannya peraturan tersebut dapat meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas dalam pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil serta dapat memberikan kesempatan lebih banyak bagi PNS untuk mengembangkan karier dan memotivasi untuk terus memberikan kontribusi maksimal bagi negara.

# PENILAIAN KINERJA PERIODIK

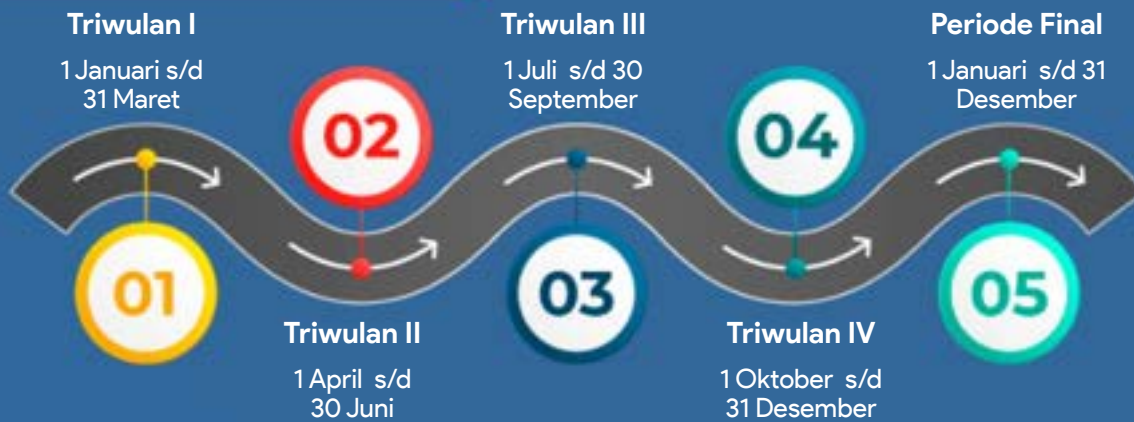
Pegawai ASN

Oleh : Annas Wahyu P., S.Kom., M.T.

Mendasari kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dan sesuai dengan Surat Edaran Bupati Cilacap Nomor 800/6697/38 tanggal 24 Oktober 2023 tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, maka diterapkan Evaluasi Kinerja Tahunan dan Periodik (Triwulan) bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Cilacap.



## Periode SKP pada e-Kinerja



Untuk dapat membuat sasaran kinerja pegawai periodik, terlebih dahulu SKP Tahunan harus sudah mendapatkan persetujuan dari Pejabat Penilai Kinerja atau atasan langsung, ditandai dengan status SKP nya adalah **Persetujuan**.



username mySAPE

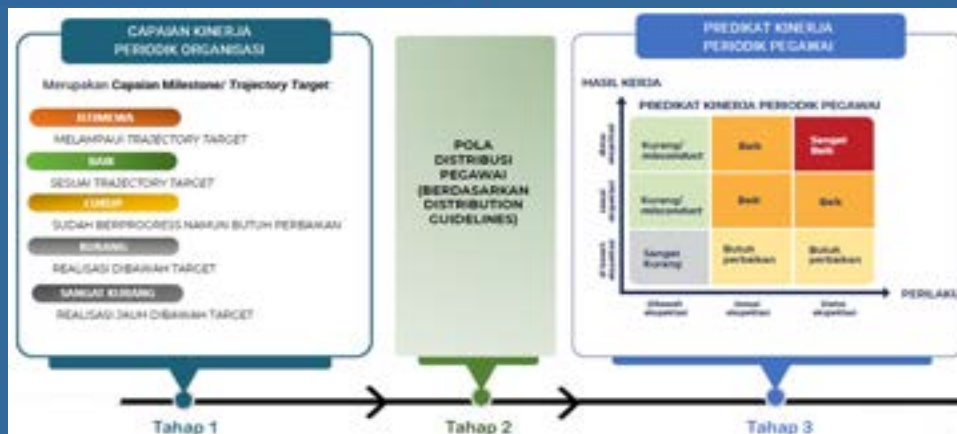
password mySAPE

SIGN IN

## Aplikasi e-Kinerja BKN

Evaluasi kinerja tahunan dan periodik dilaksanakan menggunakan aplikasi e-Kinerja BKN pada alamat [kinerja.bkn.go.id](http://kinerja.bkn.go.id) dengan *username* dan *password* MyASN masing-masing pegawai, sehingga penyusunan sasaran kinerja dan evaluasi kinerja pegawai tidak lagi secara manual menggunakan Microsoft Excel.

## Tahapan Evaluasi Kinerja Pegawai



Evaluasi Kinerja pegawai wajib dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja pada waktu yang sudah ditentukan, evaluasi kinerja dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Menetapkan capaian kinerja organisasi dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Capaian kinerja organisasi tahunan diukur melalui capaian indikator kinerja utama (IKU) dan capaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).
  - b. Capaian kinerja organisasi periodik (triwulanan) diukur melalui capaian realisasi fisik Pengendalian Operasional Kegiatan (POK) triwulan.

Capaian kinerja organisasi Perangkat Daerah di input ke aplikasi e-Kinerja BKN oleh administrator aplikasi e-Kinerja BKN pada BKPPD Kabupaten Cilacap berdasarkan data IKU, AKIP dan POK dari Perangkat Daerah yang membidangi (BAPPEDA Kabupaten Cilacap, Inspektorat Kabupaten Cilacap dan Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap).

2. Menetapkan pola distribusi predikat kinerja pegawai berdasarkan capaian kinerja organisasi; (sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai ASN).
3. Memverifikasi/menilai capaian kinerja/realisasi individu;
4. menetapkan predikat kinerja pegawai;

Hasil dari evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai dasar pembinaan pegawai dan bagi pejabat fungsional, hasil dari evaluasi kinerja pegawai adalah predikat kinerja pegawai yang dapat dikonversi menjadi angka kredit seperti pada tabel berikut:

Semulasi per tahun	Koefisien per tahun	Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang
		150%	100%	75%	50%	25%
Keahlian	Ahli Pertama 12,5	18,75	12,5	9,38	6,25	3,13
	Ahli Muda 25	37,50	25	18,75	12,50	6,25
	Ahli Madya 37,5	56,25	37,5	28,13	18,75	9,375
	Ahli Utama 50	75	50	37,50	25	12,50
Keterampilan	Pemula 3,75	5,63	3,75	2,81	1,88	0,94
	Terampil 5	7,50	5	3,75	2,50	1,25
	Mahir 12,5	18,75	12,5	9,38	6,25	3,13
	Penyelia 25	37,50	25	18,75	12,5	6,25



# Sinar Senja Cilacap, Penerang Harapan Masyarakat

Oleh : Whinda Dwi Saputri, S.Psi.



**dr. Kelly Kuswidi Yanto.,Sp.JP.,FIHA.**  
Dokter Spesialis Jantung dan Pembuluh Darah  
RSUD Kabupaten Cilacap

Foto : Aparatur Creative Crew



Halo sobat Media Aparatur...

Kali ini kami akan mengajak untuk mengenal sosok ASN inspiratif yang ada di Pemerintah Kabupaten Cilacap, sosok inspiratif kali ini merupakan seorang dokter Spesialis Jantung dan Pembuluh Darah yang bertugas di RSUD Cilacap yang berhasil menyabet predikat sebagai Peringkat 1 Tenaga Kesehatan Teladan Tingkat Nasional loooh...

Penasaran nggak *sih kok* bisa dapet penghargaan itu?

Yuk simak hasil wawancara kami yang dilakukan tanggal 1 November 2023 lalu di RSUD Cilacap. Beliau adalah dr. Kelly Kuswidi Yanto, Sp.JP., FIHA, lahir di Bogor pada tanggal 27 Oktober 1984 kemudian berpindah domisili ke Cilacap pada usianya yang kedua karena Sang Ayah beralih profesi dan menetap di Cilacap. Beliau bertumbuh di TK, SD, dan SMP Pius Cilacap kemudian melanjutkan masa remajanya di SMA N 1 Cilacap. Di sinilah Beliau bertemu dengan teman belajar yang kemudian menjadi teman hidupnya, yaitu dr. Vivin Febriani. Di tahun 2002 Beliau dan dr. Vivin mulai mempelajari ilmu kedokteran umum di Universitas Brawijaya Malang dan berhasil menyabet gelar profesi sebagai dokter umum pada tahun 2008. Setelah lulus, keduanya lantas menikah dan bersama-sama mendaftarkan diri mengikuti seleksi CPNS, namun keberuntungan lebih berpihak pada dr. Vivin yang berhasil mengawali kariernya dengan bertugas sebagai dokter umum di RSUD Cilacap. Pantang menyerah, dr. Kelly pun kembali mendaftarkan diri di tahun berikutnya dan berhasil menjadi CPNS Angkatan tahun 2010 dengan surat penugasan di Puskesmas Dayeuhluhur 2.

Belum puas sampai di situ, dr. Kelly mulai tertarik untuk membaca rekam jantung (EKG), mulai melihat data seperti tingginya kejadian jantung iskemik atau penyumbatan pembuluh darah jantung, tingginya angka mortalitas (kematian) pasien, dan rendahnya ketersediaan dokter spesialis jantung dan pembuluh darah di Kabupaten Cilacap. Data-data tersebut menjadi dasar motivasi dr. Kelly untuk mengambil pendidikan dokter spesialis jantung dan pembuluh darah. Setelah 1,5 tahun mengabdikan menjadi dokter fungsional dr. Kelly mendaftarkan dirinya untuk mendapatkan beasiswa Tugas Belajar dari Kementrian Kesehatan. Ia pun berhasil mendapatkan beasiswa tersebut dan memulai Pendidikan dokter Spesialis Jantung dan Pembuluh Darah di Universitas Diponegoro Semarang pada tahun 2012 dan lulus pada tahun 2017. Saat ini dr. Kelly sudah masuk daftar tunggu sebagai mahasiswa Pendidikan dokter intervensi di RSUP Sardjito sejak Februari tahun 2022. Jika sudah lulus maka beliau mampu untuk melakukan pemasangan ring pada pembuluh darah jantung.

Hal ini merupakan langkah persiapan seiring dengan rencana RSUD Cilacap yang akan mulai membangun laboratorium kateterisasi (*cath lab*) pada tahun anggaran 2024, keren ya semangat belajarnya.

Tidak hanya semangat belajar, ternyata dr. Kelly juga memiliki semangat yang tinggi untuk memberikan dampak yang besar bagi masyarakat. Melihat angka kunjungan total baik rawat inap maupun rawat jalan di poli jantung RSUD Cilacap dalam satu bulan bisa mencapai 6000-an kasus dengan ketersediaan dokter spesialis jantung dan pembuluh darah sebanyak 3 orang menunjukkan tingginya kebutuhan masyarakat terhadap dokter spesialis jantung dan pembuluh darah. Di sisi lain penyakit jantung juga memiliki beban yang tinggi, baik beban biaya, beban sumber daya dan angka kematian yang tinggi di Cilacap menjadi motivasi bagi dr. Kelly untuk membuat sebuah terobosan yang bisa mendekatkan dokter spesialis jantung dan pembuluh darah kepada masyarakat. Sebagai Kabupaten terluas di Provinsi Jawa Tengah, Kabupaten Cilacap memiliki kendala jarak yang cukup berarti jika harus merujuk pasien ke Rumah Sakit Umum Pusat. RSUP Sardjito Yogyakarta membutuhkan waktu sekitar 4-5 jam perjalanan, RSUP Karyadi Semarang membutuhkan waktu sekitar 5-6 jam perjalanan, jika mau ke RS Hasan Sadikin Bandung juga memiliki waktu tempuh yang sama. Rentang waktu yang cukup lama ini menjadi faktor krusial dalam penanganan pasien terutama bagi mereka yang mendapatkan serangan jantung. Untuk itulah dr. Kelly bertekad membuat inovasi berbasis *platform digital* untuk mempercepat penanganan penyakit jantung dan berhasil menciptakan SINAR SENJA CILACAP, yaitu *Sharing Gambar EKG Serangan Jantung* di Kabupaten Cilacap.

“Pada awal kami cetuskan, kami fokus pada serangan jantung. Jadi harapannya, pasien-pasien yang di Kabupaten Cilacap dari kecamatan Dayeuhluhur sampai ke Nusawungu bisa mendapatkan penanganan cepat, via apa? Via dokter umum, dari puskesmas masing-masing di Kabupaten Cilacap dan klinik swasta di Kabupaten Cilacap”

Tidak hanya sekedar aplikasi semata, namun aplikasi ini juga didukung oleh ratusan dokter umum di 38 puskesmas dan 96 klinik swasta di Cilacap yang tentunya sudah mendapatkan sosialisasi terkait keilmuan dan kegawat darurat dari penyakit jantung. Pada saat peluncuran aplikasi ini, semua fasilitas layanan kesehatan (fasyankes) tingkat 1 di Kabupaten Cilacap telah mendapatkan *username* dan

*password* untuk masuk pada aplikasi tersebut. Ketika masing-masing fasyankes tingkat 1 menerima pasien yang dicurigai terkena serangan jantung maka dokter umum akan melakukan anamnesis dan pengecekan fisik seperti EKG yang sudah tersedia di seluruh Puskesmas di Kabupaten Cilacap dan beberapa klinik swasta yang melayani rawat inap. Jika sudah didapati hasil gambar EKG, dokter umum fasyankes tingkat 1 melakukan *login* pada aplikasi Sinar Senja Cilacap untuk mengisikan identitas pasien, foto EKG dan data dukung seperti anamnesis, foto rontgen, data CT Scan jika ada, maupun data pendukung lain. Ketika sudah selesai melengkapi data pasien, maka dokter umum tersebut akan berada pada chat room seperti grup *whatsapp* yang berisi 3 orang yaitu dokter Spesialis Jantung, HP dokter IGD RSUD Cilacap dan dokter umum itu sendiri.

Dalam *chat room* itulah terjadi konsultasi langsung dengan dokter spesialis jantung sehingga dokter umum pada fasyankes 1 tidak perlu membuang waktu lama untuk memberikan penanganan dan pengobatan kepada pasien sesuai dengan rekomendasi yang telah diberikan. Daftar obat pengencer darah untuk penyakit jantung juga sudah disampaikan pada setiap jaringan fasyankes tingkat 1 sehingga obat sudah tersedia ketika dibutuhkan, dengan begitu diharapkan penanganan kegawatdaruratan dapat diatasi dengan cepat dan tepat, di sisi lain jika pasien perlu dirujuk, sedangkan Rumah Sakit terdekat adalah RSUD Cilacap maka pihak IGD RSUD Cilacap akan lebih siap untuk menerima pasien tersebut jika Rumah Sakit terdekat berada di daerah lain, maka pasien tidak perlu dirujuk ke RSUD Cilacap. Dengan kata lain, aplikasi ini merupakan jalan pintas yang dapat mempersingkat

jarak dan waktu untuk dapat berkonsultasi dan mendapatkan rekomendasi secara langsung dari dokter spesialis jantung di RSUD Cilacap. Aplikasi ini juga dapat diakses 24 jam dan diampu oleh 3 dokter spesialis jantung dan pembuluh darah RSUD Cilacap sesuai dengan jadwal jaga mereka.

“Dokter jantung kita ada 3 nanti pembagiannya tergantung jadwal jaga. Jadi bukan saya terus, bisa dr. Indra Widyanugraha, Sp. JP. dan dr. Ganeswara Swandistha, Sp. JP. sesuai jadwal jaga masing-masing misal jaga Senin dan Rabu saya sendiri, Selasa dan Kamis dr. Indra, Jumat dan Sabtu dr. Ganeswara dan Mingguya nanti dibagi sesuai minggu ke berapa”

dr. Kelly menyampaikan bahwa aplikasi ini juga tidak hanya dibuat untuk tujuan kuratif dan rehabilitatif yang sudah disebutkan, aplikasi ini juga menyediakan informasi terkait promosi Kesehatan seperti rubrik-rubrik tentang penjakit jantung yang diharapkan mampu menjadi langkah preventif bagi masyarakat awam. *Wah lengkap sekali ya, yuk download aplikasinya di playstore!*

“Jadi masyarakat awam bisa mendownload isinya bukan untuk konsul. Yang konsul harus masukin *username* dan *password* tapi kalau untuk awam nanti tampilan awalnya langsung rubrik contohnya faktor resiko penyakit jantung itu nanti artikel kesehatan di situ ada untuk edukasi”

Besarnya manfaat dan banyaknya keunggulan yang didapat dari aplikasi tersebut menunjukkan bahwa inovasi SINAR SENJA CILACAP patut untuk diapresiasi dan terus disosialisasikan sehingga manfaat yang ditimbulkan dapat menyentuh masyarakat secara luas. Bagaimana, keren sekali bukan? Semoga kehebatan dr. Kelly ini bisa



“

**Aplikasi ini tidak hanya digunakan untuk penyakit jantung saja namun aplikasi ini dapat direplikasi di disiplin ilmu yang lain sehingga diharapkan semua kegawatdaruratan dapat ditangani dengan secepatnya dan angka harapan hidup bisa meningkat.**

dr. Kelly saat di wawancarai TIM MAP, Selasa (31/10/2023).

menjadi inspirasi bagi kita semua ya untuk terus berkembang dan memberikan manfaat sebesar-besarnya untuk masyarakat. Dr. Kelly juga percaya bahwa semua orang bisa berprestasi. Yuk pantik terus semangat mengabdikan kita...!

“Siapa pun bisa memiliki impian yang besar, karena sesuatu yang besar pasti dimulai dari hal-hal kecil” pangkas dr. Kelly sebagai penutup.

Eeeeeeh.... Ada pesan dari dr. Kelly nih!

Dr. Kelly menyampaikan bahwa prevalensi penyakit jantung dan pembuluh darah akan semakin meningkat seiring dengan perubahan gaya hidup, dimana masyarakat yang dahulu lebih *mobile* sedangkan saat ini masyarakat lebih *mager* karena semua serba *online* dan membuat masyarakat lebih sedikit bergerak.

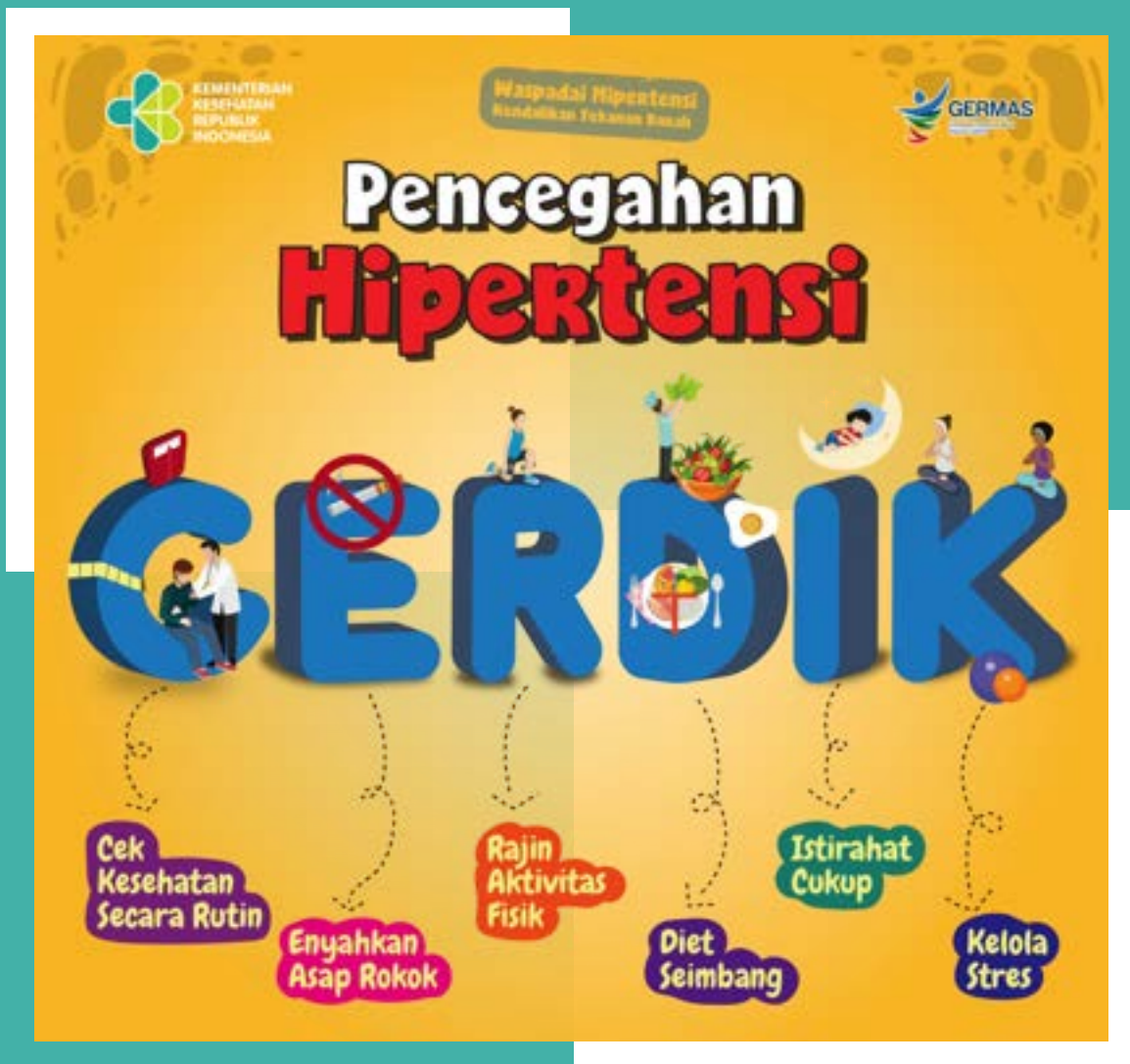
Lalu, bagaimana kita harus menjaga Kesehatan Jantung dimasa yang serba *online* begini?

Kita bisa melakukan CERDIK:

Selain menggunakan CERDIK, kita perlu melakukan pengendalian dan pencegahan penyakit jantung dan pembuluh darah terutama fokus kepada yang bisa kita modifikasi atau ubah yaitu faktor resiko yang dapat kita modifikasi, apa saja kah itu? Yuk cek bareng-bareng.

- Darah Tinggi: kontrol tekanan darah tinggi maksimal target tekanan darah adalah 140/90
- Kencing manis: HbA1c kurang dari 7% atau kadar gula darah kurang dari 200mg/dl.
- Kolesterol: Kolesterol total kurang dari 200mg, trigiselinid kurang dari 150, LDL (asam lemak jahat) kurang dari 113mg/dl dan kada HDL lebih dari 45.
- Indeks masa tubuh: 20-25kg/m<sup>2</sup>
- Lingkar pinggang: laki-laki maksimal 94cm dan wanita kurang dari 80cm

Bagaimana, tertarik untuk cek Kesehatan lebih lanjut?



# Perencanaan Bangkom ASN

Oleh : FITRI SISWI PRABAWATI, S.Psi.

**H**ai sobat ASN Cilacap, tentu tidak asing lagi dengan kata “BangKom atau Pengembangan Kompetensi” bukan?. Sejak diterbitkannya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 yang saat ini telah diganti menjadi Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 21 disebutkan bahwa komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN salah satunya adalah dengan pengembangan diri berupa pengembangan talenta dan karier dan/ atau pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi kembali didengungkan dalam Undang-Undang tersebut sebagai bagian dari Manajemen ASN. Pengembangan kompetensi tidak lagi hanya sebatas hak yang harus diterima oleh ASN, tetapi sudah menjadi suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh ASN.

Pada periode kedua kepemimpinannya, Presiden Joko Widodo menetapkan 5 prioritas kerja Tahun 2019-2024 bersama Wakil Presiden Ma'ruf Amin dalam pidato awal masa jabatan setelah dilantik pada tanggal 20 Oktober 2019, yang salah satunya adalah tentang Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM). Presiden ingin membangun SDM dalam hal ini Aparatur Sipil Negara, menjadi SDM yang lincah/*agile*, terampil, inovatif, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kompeten.

Membahas tentang pengembangan kompetensi, kita perlu memahami bersama definisinya. Pengembangan Kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier (PP No. 11 Tahun 2017 Pasal 203).

Sedangkan bagi PPPK (PP No. 49 tahun 2018), pengembangan kompetensi merupakan kesempatan yang diberikan untuk pengayaan pengetahuan dan memegang peran penting untuk menciptakan ASN unggul. Para ASN merupakan penggungkit capaian kinerja organisasi sehingga dituntut untuk berkinerja tinggi.

Namun tahukah sobat ASN bahwa Pengembangan kompetensi baik melalui jalur Pendidikan maupun Pelatihan harus dilakukan berdasarkan perencanaan yang baik? Kegiatan pengembangan kompetensi dilakukan bukan atas keinginan pribadi semata, tetapi harus

“

**Dengan dilakukan pengembangan kompetensi, diharapkan tidak hanya berdampak bagi peningkatan pengetahuan ASN saja, namun dapat berdampak pada performa dan pencapaian tujuan organisasi.**

direncanakan dengan melihat kebutuhan instansi.

Dalam PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan PP Nomor 11 Tahun 2017 pada pasal 203 ayat 5 disebutkan bahwa untuk rnyyelenggarakan pengembangan kompetensi Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) wajib menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, melaksanakan dan mengevaluasi pengembangan kompetensi.

Tahapan dalam penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi tingkat instansi dilaksanakan melalui inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS dengan cara mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi melalui analisa kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja, verifikasi rencana pengembangan kompetensi dilakukan dengan menganalisis dan memetakan jenis kompetensi yang akan dikembangkan. Tahapan verifikasi ini menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.

Oleh karenanya diperlukan komitmen bersama antara ASN, BKPPD Kabupaten Cilacap dan para pengambil kebijakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, untuk memastikan pengembangan kompetensi dapat dilakukan oleh seluruh pegawai sesuai dengan hasil analisis yang tertuang dalam dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi. Selain itu, hasil dari pengembangan kompetensi harus bisa membawa dampak positif bagi prioritas pencapaian tujuan organisasi sehingga kualitas pelayanan publik semakin prima.

# “Perubahan Itu Bukan Sebatas Agenda”

Oleh : Handri Pangarso Utomo, S.Psi.

Salah satu kompetensi manajerial yang harus dimiliki oleh seorang ASN adalah kompetensi mengelola perubahan. Menurut Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN, kompetensi mengelola perubahan didefinisikan sebagai kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak bergantung secara berlebihan pada metode dan proses lama, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, memimpin usaha perubahan, mengambil tanggung jawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan ada 3 (tiga) unsur penting yang mendasari kompetensi mengelola perubahan, yaitu gagasan atau ide, tindakan dan hasil.

Perubahan identik dengan seorang pemimpin, walaupun bukan hanya seorang pimpinan yang wajib memiliki kompetensi mengelola perubahan ini. Namun setiap ASN juga wajib memiliki kompetensi ini sesuai dengan level kompetensinya. Pejabat Pelaksana mungkin hanya dituntut untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan dengan mengikuti arahan dari pimpinan. Untuk Pejabat Pengawas akan dituntut untuk lebih proaktif dan berinisiatif dalam mengikuti perubahan. Pejabat Administrator diharapkan bisa memberikan arahan dan membuat langkah antisipasi terkait perubahan yang terjadi. Sedangkan untuk Pejabat Pimpinan Tinggi di atasnya harus bisa memimpin perubahan secara strategis dengan gagasan, tindakan dan hasil yang diwujudkan dalam kebijakan mengikuti visi dan misi organisasi.

Bagaimana seorang pimpinan dapat memimpin perubahan? Fauzi Rachmanto, seorang *expert trainer* dari *Kubik Leadership*, menyebutkan ada 3 (tiga) langkah yang perlu dilakukan pemimpin selama proses memfasilitasi perubahan, yaitu:

1. Menemukan ketidakpuasan seperti apa yang menyebabkan bawahan ingin berubah;

2. Para pemimpin harus bisa menunjukkan ke arah mana perubahan tersebut akan menuju. Karena jika seseorang tidak tahu perubahan yang ia lakukan akan menuju ke arah mana, visi perubahannya tidak jelas, dan pemimpin tidak mampu menggambarkan tujuan akhir dari perubahan itu, maka bawahan juga akan enggan berubah;

3. Pemimpin harus mampu menunjukkan langkah pertama apa yang bisa dilakukan supaya perubahan tersebut bisa menjadi sesuatu yang konkret dan mudah dilakukan.

(sumber: <https://www.kubicleadership.com/strategi-menghadapi-perubahan-dalam-organisasi/>)

Seorang pemimpin yang dianggap berhasil dalam memimpin perubahan harus dapat menyinergikan antara gagasan, tindakan dan hasil. Tidak sekadar memiliki gagasan yang cemerlang, tetapi juga harus memahami apa yang harus dilakukan untuk mewujudkannya. Selain itu juga harus memahami bagaimana mengukur keberhasilan dari kebijakan yang diambil. Pemimpin juga harus mengerti bagaimana gagasan tersebut akan diimplementasikan oleh bawahan, bukan hanya bisa menilai pekerjaan bawahan tanpa melihat proses yang sudah dilakukan dalam mengelola perubahan tersebut.

Perubahan yang tidak didasari oleh sinergi antara gagasan, tindakan dan hasil akan berdampak pada kacaunya arah perubahan tersebut. Bawahan akan kocar kacir, sedangkan pimpinan terus menjadikan perubahan hanya sebatas agenda untuk menyenangkan pimpinan di atasnya. Oleh karena itu sebagai ASN, kita harus bisa menjadi seseorang yang mampu mengelola perubahan dengan gagasan, tindakan, dan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kapasitas dan tugas jabatan masing-masing.

# BKPPD's Talks



1

#ASK

Apakah suami/istri PNS boleh mendampingi suami/istrinya dalam kampanye?

#ANSWER

Boleh, namun PNS tersebut wajib mengambil Cuti di Luar Tanggungan Negara

2

#ASK

Kenapa ASN harus netral?

#ANSWER

Sesuai SE Bupati Cilacap No. 800.1.6.2/422/38 ASN harus Netral agar menghindari penyalahgunaan sumber daya untuk tujuan politik, menjaga integritas kompetisi politik, dan melindungi kepentingan publik

3

#ASK

Apakah pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) terikat ketentuan Netralitas ASN?

#ANSWER

Ya, sesuai Peraturan DIRJEN Perlindungan dan Jaminan Sosial Nomor 01/Ljs/08/2018 tentang Kode Etik SDM PKH



### Menurun



1. Layanan Perorangan ASN
2. Penyatuan
3. Pj. Bupati Cilacap
4. Aplikasi *Mobile* ASN Cilacap
5. BKPPD Baru
6. Pencapaian Hasil Kerja

### Mendatar



1. Bakat
2. Perubahan Posisi/  
Jabatan/ Tempat/ Pekerjaan
3. Syarat JF Guru
4. Aplikasi 360
5. Kepala BKPPD

Dapatkan Merchandise menarik dari Tim Media Aparatur untuk 1 orang beruntung yang menjawab TTS dengan benar.

Caranya :

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



NB: Majalah edisi terbaru dapat diunduh di link [bkd.cilacapkab.go.id/majalah](http://bkd.cilacapkab.go.id/majalah)

# PENGAMBILAN KEPUTUSAN BERBASIS DATA BAGI ORGANISASI PEMERINTAHAN

Oleh : Hidayat Fathoni Amrullah, M.M.

Saat ini banyak program kebijakan publik yang harus dihasilkan dalam rangka mewujudkan kinerja berorientasi pelayanan sehingga dapat mewujudkan birokrasi berkelas dunia. Kebijakan publik tersebut tentunya melibatkan data yang memiliki banyak peran. Data dapat berfungsi untuk mengukur apa yang ada saat ini dan memungkinkan kita untuk lebih memahami dampak keputusan apa pun yang dibuat terhadap organisasi. Data juga bersifat logis dan konkret, tidak seperti naluri dan intuisi sehingga subyektivitas dapat dihindari dari keputusan yang diambil. Kita dapat menanamkan kepercayaan pada diri sendiri dan organisasi secara keseluruhan. Keyakinan ini memungkinkan organisasi agar berkomitmen penuh terhadap visi atau strategi tanpa terlalu khawatir bila mengambil keputusan yang salah.

Pengambilan keputusan berbasis data atau disebut *Data-driven Decision Making* dapat didefinisikan sebagai penggunaan fakta, metrik, dan data untuk memandu keputusan strategis yang selaras dengan tujuan, sasaran, dan inisiatif organisasi. Pengambilan keputusan berbasis data adalah salah satu pendekatan strategi yang dapat dipilih agar kinerja maksimal organisasi pemerintah dapat dicapai. Keputusan yang didasarkan pada data tidak berarti keputusan tersebut selalu benar meskipun nantinya data tersebut mungkin akan menunjukkan pola tertentu atau menyarankan hasil tertentu. Hal yang penting dalam keputusan berbasis data adalah proses pengumpulan maupun interpretasi data harus benar dan tepat sehingga keputusan yang didasarkan pada data tersebut akan menjadi akurat.

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia. Satu Data Indonesia adalah kebijakan tata kelola data pemerintah untuk menghasilkan data yang akurat, mutakhir, terpadu, dan dapat dipertanggungjawabkan, serta mudah diakses dan dibagipakaikan antara instansi baik Pusat maupun Daerah melalui pemenuhan standar data, metadata,

interoperabilitas data, dan menggunakan kode referensi dan data induk. Dengan demikian, pengambilan keputusan berbasis data memang erat kaitannya dengan proses dan implementasi menuju Satu Data Indonesia.

Manfaat pengambilan keputusan berbasis data antara lain:

## 1. Pembuatan keputusan yang berkualitas dan lebih percaya diri

Setelah proses pengumpulan dan analisis data dilakukan, kita akan mendapati bahwa lebih mudah untuk mengambil keputusan yang lebih percaya diri tentang hampir semua tantangan organisasi, baik dalam memutuskan untuk meluncurkan atau menghentikan suatu program, menyesuaikan komunikasi kepada publik, mengembangkan unit kerja, dan hal lainnya.

## 2. Organisasi akan lebih proaktif

Saat pertama kali kita menerapkan proses pengambilan keputusan berdasarkan data, kemungkinan besar proses tersebut akan bersifat reaksioner. Data-data ini kemudian harus ditanggapi oleh organisasi. Melalui praktik yang cukup serta jumlah data yang tepat, organisasi dapat memanfaatkan data dengan cara yang lebih proaktif. Misalnya dengan mengidentifikasi peluang program unggulan sebelum instansi pemerintah lain melakukannya, atau mendeteksi adanya kegagalan dalam program dan layanan dalam pemerintahan sehingga dapat ditangani serius.

## 3. Mewujudkan penghematan biaya

Penggunaan data menurut sejumlah survei terkait inisiatif big data dan tujuan berbasis data dalam proses kerja suatu organisasi, diyakini dapat mengurangi pengeluaran. Big data sudah banyak digunakan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kemampuan mengambil keputusan berdasarkan informasi terkini menjadi lebih cepat.



# Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN

Oleh : Annas Wahyu P., S.Kom., M.T.

Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah.

Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN selalu diukur setiap tahun oleh Badan Kepegawaian Negara, Kabupaten Cilacap mengalami kenaikan indeks NSPK pada tahun 2022 dengan capaian skor 79,51 dengan kategori B predikat Baik. Meningkat sebesar 24,51 poin dari pengukuran indeks NSPK tahun 2021.

Terdapat 18 (delapan belas) elemen yang diukur dalam pengukuran indeks NSPK di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah, yaitu:

1	Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan	7	Pemberhentian	13	Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas
2	Pengadaan ASN	8	Disiplin	14	Penghargaan
3	Pengangkatan ASN	9	Pangkat	15	Jaminan Pensiun dan Hari Tua
4	Penilaian Kinerja	10	Kode Etik	16	Pensiun
5	Pengembangan Karier	11	Mutasi	17	Perlindungan
6	Pola Karier	12	Jabatan	18	Cuti

Beberapa elemen yang menjadi unggulan implementasi NSPK Kabupaten Cilacap terletak pada elemen implementasi pangkat, jabatan dan jaminan pensiun dan hari tua karena Kabupaten Cilacap dinilai telah sepenuhnya menerapkan ketentuan terhadap regulasi berdasarkan *evidence* yang ada.

Kriteria Penilaian Indeks Implementasi NSPK yang digunakan oleh BKN mengacu pada Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara sebagai berikut:

Nilai Indeks	Kategori	Predikat
85.01-100	A	Unggul
70.01-85.00	B	Baik
55.01-70.00	C	Cukup
40.01-55.00	D	Kurang
25.00-40.00	E	Buruk

Untuk meningkatkan predikat Indeks Implementasi NSPK Kabupaten Cilacap perlu meningkatkan skor 5,51 lagi agar sampai ke kategori A atau predikat unggul, masih terdapat ruang pengembangan di beberapa elemen yang ada.



# Menerima Takdir dan Melangkah Maju

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

**W**aktu. Adakah manusia yang mampu memahaminya? Tentu tidak. Hanya Tuhan yang mengetahui dan mengizinkan waktu untuk terus berputar dan kapan waktu berhenti. Waktu sangat berharga, tetapi terkadang kita sebagai manusia tidak menghargainya. Banyak hal sia-sia yang kita lakukan, banyak pula waktu yang kita abaikan dengan diam tak melakukan apa-apa karena kita kecewa akan sesuatu atau karena kita merasa terpuruk, ah... betapa sia-sianya kita sebagai manusia?!

Dalam hidup adakalanya hal-hal yang kita inginkan tidak terwujud, entah dalam urusan pendidikan, karir, keluarga ataupun masalah percintaan. Beberapa hal yang kita idam-idamkan, sekalipun kita sudah berusaha sekuat tenaga dan mengerahkan segala daya yang kita punya hasilnya tetap nihil. Kegagalan pastilah menyebabkan luka di hati manusia, mematahkan semangat dan yang lebih berbahaya membuat kita terpuruk dalam rasa ketidakberdayaan. Sejatinya sedih dan kecewa adalah perasaan yang lumrah dan manusiawi, sebagai manusia biasa tentunya kita tidak mungkin merasa terus bahagia dan baik-baik saja. Tapi dengan meruntuki kegagalan tidaklah membuat kita menjadi manusia lebih baik, padahal yang paling utama untuk dicintai adalah diri kita sendiri.

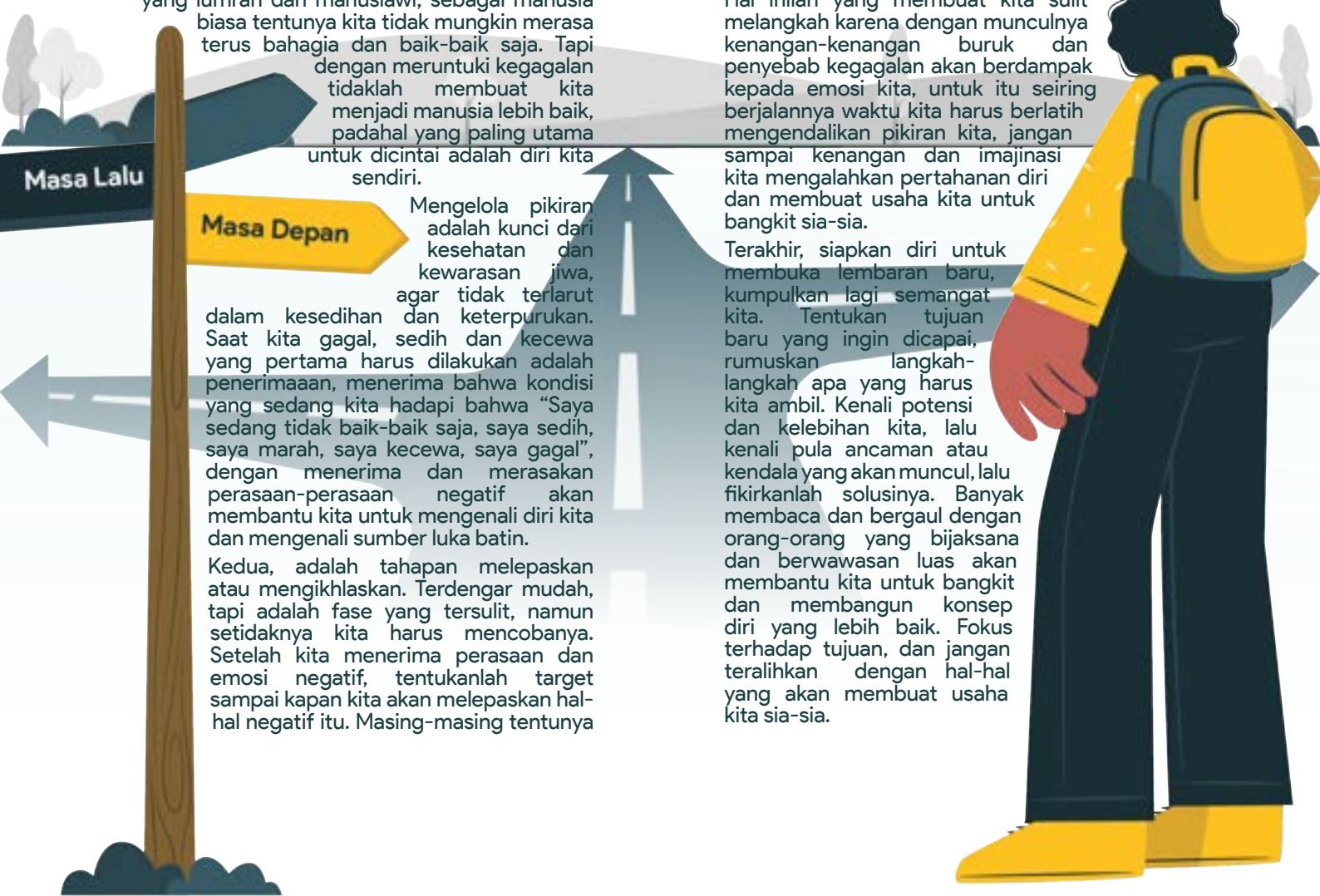
Mengelola pikiran adalah kunci dari kesehatan dan kewarasan jiwa, agar tidak terlarut dalam kesedihan dan keterpurukan. Saat kita gagal, sedih dan kecewa yang pertama harus dilakukan adalah penerimaan, menerima bahwa kondisi yang sedang kita hadapi bahwa "Saya sedang tidak baik-baik saja, saya sedih, saya marah, saya kecewa, saya gagal", dengan menerima dan merasakan perasaan-perasaan negatif akan membantu kita untuk mengenali diri kita dan mengenali sumber luka batin.

Kedua, adalah tahapan melepaskan atau mengikhlaskan. Terdengar mudah, tapi adalah fase yang tersulit, namun setidaknya kita harus mencobanya. Setelah kita menerima perasaan dan emosi negatif, tentukanlah target sampai kapan kita akan melepaskan hal-hal negatif itu. Masing-masing tentunya

membutuhkan waktu yang berbeda-beda, tetapi ingat jangan terlalu lama, buatlah batas satu minggu atau sampai satu bulan untuk merasakan kesedihan anda, lalu perlahan-lahan lepaskanlah. Dalam fase ini, cobalah untuk memasukan afirmasi-afirmasi positif untuk diri anda, dengan berbicara pada diri anda sendiri sambil bercermin misalnya dan mengucapkan kata-kata positif "Aku kuat, aku hebat, aku dimampukan, aku dicintai dan Tuhan bersamaku", selain itu cobalah melihat sisi positif dari masalah yang sedang kita alami, ambil hikmahnya. Proses untuk sembuh dengan menerima dan mengikhlaskan memang tidaklah mudah, tapi ingatlah bahwa sembuh adalah pilihan, apakah kita memilih untuk sembuh dan memulai lagi atau kita memilih untuk pasrah dan berdiam diri.

Kembali kepada waktu, bukan waktu yang menyembuhkan kita. Tetapi seiring berjalannya waktu, kita akan terlatih untuk bertarung melawan hal-hal negatif yang terus menerus berkecamuk dipikiran kita. Hal inilah yang membuat kita sulit melangkah karena dengan munculnya kenangan-kenangan buruk dan penyebab kegagalan akan berdampak kepada emosi kita, untuk itu seiring berjalannya waktu kita harus berlatih mengendalikan pikiran kita, jangan sampai kenangan dan imajinasi kita mengalahkan pertahanan diri dan membuat usaha kita untuk bangkit sia-sia.

Terakhir, siapkan diri untuk membuka lembaran baru, kumpulkan lagi semangat kita. Tentukan tujuan baru yang ingin dicapai, rumuskan langkah-langkah apa yang harus kita ambil. Kenali potensi dan kelebihan kita, lalu kenali pula ancaman atau kendala yang akan muncul, lalu pikirkanlah solusinya. Banyak membaca dan bergaul dengan orang-orang yang bijaksana dan berwawasan luas akan membantu kita untuk bangkit dan membangun konsep diri yang lebih baik. Fokus terhadap tujuan, dan jangan teralihkan dengan hal-hal yang akan membuat usaha kita sia-sia.



# Fenomena Kanal Aduan Kalau bisa ngadu, kenapa enggak?

Oleh : Whinda Dwi Saputri, S.Psi.

Pengaduan sesungguhnya bukanlah hal yang baru. Sejak dulu sudah tersedia fasilitas-fasilitas yang digunakan untuk menyampaikan pengaduan meskipun secara konvensional. Dahulu pengaduan dapat disampaikan secara langsung melalui tatap muka, telepon, surat, maupun melalui kotak pengaduan. Namun ternyata cara konvensional ini dianggap kurang efektif untuk menyampaikan pengaduan yang ada. Menyampaikan pengaduan secara konvensional membutuhkan waktu dan usaha yang cukup lama. Kita harus mendatangi kantor pelayanan untuk menyampaikan aduan secara tatap muka ataupun hanya sekedar memasukkan aduan pada kotak aduan, jika akan menulis surat maka harus mengirimkannya melalui pos, proses penyampaian aduan cenderung membutuhkan waktu cukup lama untuk dapat diterima apalagi untuk ditindaklanjuti. Sistem pencatatan pengaduan pun kurang terbuka sehingga masyarakat tidak bisa memantau proses pengaduannya hingga tidak jarang pengaduan yang dilayangkan sudah menguap entah kemana. Lambatnya proses pengaduan dan rendahnya efektivitas pengaduan ini bisa dilihat dari bagaimana kasus yang ditangani dan diselesaikan, sayangnya penanganan yang terjadi cenderung membuat masyarakat apatis dan pesimis bahwa aduannya akan benar-benar ditangani hingga tuntas.

Fenomena yang terjadi saat ini terutama di Jawa Tengah adalah maraknya kanal-kanal aduan yang muncul dan jumlah aduan yang begitu tinggi. Kanal aduan ini dimiliki oleh berbagai organisasi, hampir setiap organisasi membuka kanal aduan untuk menerima kritik maupun saran dari masyarakat. Berbeda dengan

kondisi dahulu dimana kotak pengaduan sudah berubah fungsi menjadi kotak amal atau sekedar tempat menyelipkan struk ATM, kanal aduan saat ini begitu diminati oleh masyarakat Jawa Tengah. Bahkan kanal aduan ini seperti tempat mencurahkan segala perasaan yang muncul atas produk pelayanan yang kurang memuaskan hati mereka. Tidak heran, kini kanal aduan begitu ramai, meskipun tidak sedikit juga masyarakat yang asal mengadu atau hanya sekedar curhat yang berakhir lucu. Seperti yang disampaikan Ganjar Pranowo mantan Gubernur Jawa Tengah pada CNN Indonesia, Beliau menyampaikan "Kanal-kanal pengaduan yang dibuka luas kepada masyarakat membuat mereka semakin mudah mengadu. Laporan sandal putus ke saya, lapor pacar hilang ya ke saya, semua dilaporkan ke gubernurnya." Banyaknya laporan yang disampaikan melalui akun media sosial pribadinya tersebut menjadi latar belakang orang nomor satu di Jawa Tengah tersebut untuk merintis kanal pengaduan masyarakat yang diberi nama "LaporGub!" pada tahun 2013.

Pada tahun 2013 kanal aduan LaporGub! dapat diakses melalui *website*, di tahun 2014 LaporGub! berkembang dengan adanya "SMS LaporGub!" dan "hotline LaporGub!", dengan akses yang lebih terbuka ini masyarakat cukup mudah menjangkau kanal tersebut namun masyarakat yang terjaring masih terbatas. Sehingga pada tahun 2019 sudah menjangkau aplikasi android "LaporGub!" serta media sosial seperti Instagram, Facebook, serta Twitter (saat ini bernama "X") dimana mayoritas masyarakat sudah tidak asing lagi dengan media sosial. Sebaran data aduan berdasarkan kanal aduan dapat dilihat pada data yang diupload pada Instagram @laporgub.jtg pada tanggal 16 Oktober 2023.



# Camping, Hobby Kekinian. Menikmati Alam Dengan Cara Berbeda

Oleh : Annas Wahyu Purwanto, S.Kom., M.T.



Sejak terjadi pandemi covid-19, tren dalam rekreasi menghilangkan penat bergeser dengan menghindari kerumunan, dari berbelanja di mal menjadi *healing* di alam. Salah satu pilihan rekreasi di alam yang dapat membawa seluruh anggota keluarga adalah *camping*.

Kenapa *camping* begitu digemari bahkan saat pandemi covid-19 sudah usai? Karena dengan menikmati alam, kesunyiannya dan suara-suara alam dapat membuat hati tenang dan sementara terbebas dari rutinitas pekerjaan, *camping* dapat menjadi terapi untuk menenangkan pikiran.

Saat ini *camping ground* mulai menjamur, destinasi wisata alam yang tidak menyediakan *camping ground* dirasa kurang lengkap. Pun komunitas *camping* mulai bermunculan sesuai dengan kecenderungannya dalam *bercamping*. Komunitas *camping* yang ada di Indonesia adalah Komunitas Campervan Indonesia (KCI), Campervan Indonesia (CVI), Indonesia Motorhome Club, Indonesia Arpenz Club (IAC), sedangkan komunitas *camping* skala regional Barlingmascakeb juga ada, seperti Form Campervan Jateng, Campervan Barlingmascakeb, Ngapak Familiy Camp (NFC), dan sebagainya masih banyak sekali komunitas *camping* yang ada.

*Budget* untuk *healing camping* di alam juga beragam, mulai dari ratusan ribu dengan menyewa tenda di *camping ground* sampai dengan ratusan juta dengan membangun *motorhome* sendiri bagi orang berduit. Bagi yang ingin memulai *camping*, *budget* berapa yang harus disiapkan? Cukup ratusan ribu untuk tiket masuk dan sewa tenda sudah bisa menikmati *camping*, namun jika ingin merasakan sensasi yang lebih dari itu, sobat ASN dapat mulai membeli tenda sendiri dan gear-

gear pendukungnya seperti kompor portable, alat masak portable, Kasur angin.

Jika ingin mencari sensasi yang berbeda, sobat ASN dapat memasang *rooftop tent* di mobilnya, sehingga dapat tidur di tenda di atas mobil, atau sobat ASN jika sudah sampai level tertinggi dapat membangun *motorhome* yang mana bisa tidur, masak, mandi di dalam mobil, tentu menggunakan mobil yang besar seperti Toyota Hi-Ace atau Ixuzu Elf, atau jika ingin lebih berkelas dapat menggunakan Mercy Sprinter, tentu dengan *budget* yang mencapai ratusan juta rupiah.

Jika sobat ASN ingin mencoba *healing* tipis-tipis dengan *camping* di sekitar Cilacap dan Banyumas, bisa dicoba di Germanggis *Camping Ground* di Desa Cilongok, atau di sekitar Baturraden banyak sekali *camping ground* seperti di TengTung *Camping Ground*, Camp Area Umbul Bengkok (CAUB) dan deDamaran. Agak jauh sedikit di Wonosobo ada Bukit Cinta Telaga Menjer, Skyline *Camping Ground*, dan masih banyak lagi *camping ground* yang bisa untuk dicoba. Jika sobat ASN masih ragu untuk mencobanya, dapat mempelajari dulu melihat-lihat di beberapa grup facebook komunitas *camping* seperti KCI, CVI, NFC, IAC dan masih banyak yang lainnya.

Event-event *camping* bersama juga sering diadakan, dengan bergabung ke berbagai komunitas *camping*, sobat ASN jadi bisa mengetahui *camping ground* yang menarik, dan saat *camping* bersama seperti mempunyai tetangga baru, bahkan saudara baru. Manfaat *camping* juga dapat terasa sampai di luar *camping ground*, karena anggota komunitas berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda sehingga lebih saling melengkapi kegiatan *camping* yang kita lakukan.





# Konsumsi Junk Food dapat Meningkatkan Risiko Kanker

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

Junk Food merupakan istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan makanan yang kandungan kalori, lemak, gula, dan garamnya tinggi, serta kandungan vitamin dan seratnya rendah. Pada umumnya Junk Food ini mengandung berbagai bahan tambahan pangan (BTP) seperti pemanis, perasa, dan pengawet. Junk Food ini sangat berbeda dengan Healthy Food, dimana Healthy Food merupakan istilah yang digunakan untuk makanan yang mengandung nutrisi sesuai dengan kebutuhan tubuh manusia sehingga sangat bermanfaat bagi pertumbuhan dan kesehatan kita.

Junk Food tidak baik apabila dikonsumsi secara terus-menerus oleh manusia. Hal tersebut dikarenakan Junk Food mengandung lemak dan garam dengan kadar tinggi. Konsumsi makanan dengan kandungan lemak jenuh yang tinggi akan menyebabkan obesitas dan gangguan kesehatan lainnya. Perlu menjadi perhatian bahwa kadar garam yang tinggi pada makanan akan memicu tekanan darah tinggi. Begitu pula dengan makanan dengan kadar gula yang tinggi akan menyebabkan kerusakan pada gigi dan penyakit diabetes (kencing manis).

Jenis Junk Food yang sering kita temui dalam kehidupan sehari-hari misalnya, Junk Food dengan kandungan lemak dan garam tinggi yaitu hamburger, pizza, ayam goreng, kentang goreng yang tentunya penyajiannya tidak disertai dengan buah dan sayur dan berbagai jenis keripik. Sedangkan jenis Junk Food yang mengandung kadar gula yang tinggi seperti minuman bersoda, donat, permen, dan aneka kue. Konsumsi Junk Food sangat perlu untuk diganti dan diimbangi dengan mengonsumsi makanan sehat seperti aneka buah-buahan, sayur-sayuran, dan kacang-kacangan seperti kacang kedelai, kacang merah, dan kacang almond.

Sebuah penelitian terbaru pada tahun 2023 mengungkapkan bahwa konsumsi Junk Food dapat meningkatkan adanya risiko kanker. Penelitian Chang, 2023, menunjukkan setiap peningkatan 10 % konsumsi Junk Food dapat meningkatkan risiko kanker ovarium hingga 19 %. Penelitian Hang, 2023, menunjukkan bahwa orang yang banyak mengonsumsi Junk Food dapat meningkatkan risiko kanker kolorektal hingga 29 %.

1. Mengapa bisa terjadi peningkatan risiko kanker? Karena ada dua faktor utama, yaitu adanya zat yang berpotensi menyebabkan kanker pada proses pembuatan dan pengemasan.
2. Terjadi perubahan struktur makanan atau minuman saat proses pembuatan, karena produsen makanan cepat saji dan minuman yang ingin membuat produk mereka menonjol sehingga memungkinkan adanya memodifikasi bahan dan resep, meskipun hal tersebut belum sepenuhnya mengatasi kebingungan konsumen akan konsumsi makanan junk food terhadap kesehatannya.

Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam rangka meminimalisir konsumsi junk food dalam rangka menekan adanya risiko kanker yaitu dengan cara

1. Perbanyak minum air putih
2. Memilih camilan sehat (perbanyak buah dan sayur)
3. Jangan melewatkan sarapan untuk pemenuhan energi tubuh,
4. Jauhi stres untuk menghindari keinginan konsumsi makanan yang berlebih. Hidup sehat yang berkualitas demi masa depan yang lebih baik.





## Implementasi Meritokrasi Pemerintah Kabupaten Cilacap

CILACAP - Selasa (12/9/2023), di Ruang Prasanda Pendopo Wijayakusuma Cakti Cilacap, Penjabat Bupati Cilacap Yunita Dyah Suminar melakukan *Press Conference* Implementasi Meritokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Di hadapan awak media, Beliau menyampaikan Pemerintah Kabupaten Cilacap akan melakukan lelang terbuka (*open bidding*) untuk mengisi 8 posisi Pejabat Eselon II atau posisi kepala dinas yang kosong. Meski masih menggunakan metode *open bidding*, Penjabat Bupati Cilacap Yunita Dyah Suminar mengklaim bahwa seleksi kali ini akan dilakukan dengan lebih transparan. Implementasi sistem meritokrasi untuk mengisi kekosongan jabatan didasarkan pada Peraturan Bupati Cilacap Nomor 11 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta dan Pola Karier Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Hal tersebut disampaikan oleh Penjabat Bupati Cilacap Yunita Dyah Suminar di hadapan awak media dalam *Press Conference* Implementasi Meritokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap,

Meski sudah mulai melakukan *Talent Scouting* untuk jabatan Pejabat Administrator pada bulan Juli lalu, Pj. Bupati Cilacap Yunita Dyah Suminar, tetap akan melakukan metode *open bidding* untuk mengisi kekosongan posisi Kepala Dinas dikarenakan belum adanya talent pool untuk jabatan tersebut.

“Kami ingin memiliki SDM yang professional dan memiliki kompetensi, maka kami mulai mengimplementasikan metode meritokrasi dalam membagi posisi bagi ASN di Cilacap. Namun untuk eselon II masih *open bidding* karena belum ada pool atau data pejabat untuk

jabatan tersebut,” jelas Yunita.

Di Kabupaten Cilacap sendiri ada 11 posisi Pejabat Eselon II yang kosong, diantaranya 8 posisi yang tetap dan ada 3 OPD tambahan hasil dari peleburan atau pemecahan OPD. Seleksi untuk Pejabat Eselon II dimulai pada 1 September 2023.

“Ada Dispabun yang memang posisi kepala sudah lama kosong, lalu ada Dinas Perikanan, Asisten Pemerintahan dan Kesra, Inspektur, Staf Ahli Bupati Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia, Dinas Perhubungan, Dinas PSDA dan BPBD. Sisanya nanti menunggu dipecah. Nanti akan ada *bidding* kembali untuk OPD yang baru,” lanjut Pj Bupati.

Peleburan dan pemecahan OPD yang akan dilakukan yakni Dinas KBPPPA mengalami peleburan, sebagian ke Dinas Kesehatan dan sebagian ke Dinas Sosial. Kemudian DPUPR dan Disperkimta akan melebur, serta akan ada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) yang merupakan pecahan dari BPPKAD.

Yunita menegaskan meski melakukan *open bidding*, pemilihan akan dilakukan seobjektif mungkin dengan melibatkan panitia seleksi yang sudah ditetapkan oleh KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara).

Proses yang akan dilalui dimulai dari pendaftaran dan seleksi administrasi, kemudian penelusuran rekam jejak, kemudian pengumuman dan dilanjutkan uji kompetensi dengan metode *assessment* yang bekerja sama dengan BKN Yogyakarta. Akan ada gagasan tertulis, paparan dan wawancara. Pengumuman telah dilakukan pada 2 Oktober 2023. (*ipan*)



# Langkah Awal Menuju Era Baru Manajemen Kepegawaian

BANYUMAS – Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap secara resmi telah meluncurkan Aplikasi Kepegawaian berbasis *mobile* Cilacap *Smart ASN* (CISA) dalam acara Bimbingan Teknis (Bimtek) Sistem Informasi Kepegawaian yang diadakan pada hari Selasa s.d. Rabu (26 s.d. 27/09/2023) di Hotel Wisata Niaga Purwokerto.

Acara Bimbingan Teknis dibuka oleh Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, dihadiri oleh Sekretaris BKPPD Kabupaten Cilacap, Kabid Pengadaan Pemberhentian dan Informasi, Narasumber dari Dinustek dan 55 peserta dari OPD, RSUD Cilacap serta RSUD Majenang.

Dalam sambutannya Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Drs. Budi Santosa, M.Si. menyampaikan bahwa Aplikasi CISA ini merupakan induk dari sistem informasi layanan kepegawaian (*Big Apps*) berbasis *mobile* yang mengintegrasikan data, informasi dan layanan kepegawaian. Tujuan dikembangkannya aplikasi CISA adalah mendekatkan layanan kepegawaian kepada ASN Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Seperti diketahui menurut *worldometers* per 8 Agustus 2023, pengguna *smartphone* di Indonesia saat ini telah mencapai 277 juta jiwa atau posisi ke enam di dunia. Akan lebih tepat sasaran apabila aplikasi kepegawaian dapat

langsung diakses melalui media *smartphone*.

Fitur CISA terintegrasi dengan SIASN dan secara bertahap akan ditambah fitur-fitur baru seperti Update Dokumen Kepegawaian (*e-File*), *e-Kinerja*, *e-Learning*, Manajemen Talenta dll,” pungkasnya.

Dalam kesempatan yang sama Plt. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Rina Mediaswati, S.E, M.P.A. mengingatkan kepada para peserta bimtek untuk dapat melakukan pemutakhiran data dan mengintegrasikannya dengan SIASN BKN sesuai prosedur yang berlaku sehingga data dan dokumen yang dimutakhirkan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Narasumber dari PT. Dinustek Semarang menjelaskan secara detail tentang fitur unggulan yang terdapat pada aplikasi CISA, yaitu Data dan Informasi Kepegawaian, Statistik Pegawai, Konsultasi Kepegawain, Sistem Notifikasi, Cuti, Presensi, Update Data Mandiri dan Peta Jabatan.

Aplikasi CISA dapat diunduh melalui *Playstore* untuk pengguna *Smartphone Android* maupun *Appstore* untuk pengguna *Smartphone IOS*.

Ini adalah langkah awal yang menjanjikan menuju era baru manajemen kepegawaian yang lebih efisien dan *modern*. (*ipan*)





## ” Pj. Bupati Beri Pesan Integritas Kepada 464 CPNS Terlantik

CILACAP - Praktik suap, gratifikasi atau pemberian hadiah serta korupsi harus dihindari oleh para ASN (Aparatur Sipil Negara). Pj. Bupati Cilacap, Yunita Dyah Suminar menyampaikan hal tersebut saat menyampaikan sambutan pada acara pengambilan sumpah janji Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), Selasa (26/9/2023) di Pendopo Wijaya Kusuma Cakti Cilacap.

Pj Bupati mengatakan, 464 CPNS angkatan 2021 terlantik itu harus memiliki mental integritas tinggi sehingga pelayanan kepada masyarakat tetap prima.

“Jaga integritas. Anda semua harus jujur dalam melayani masyarakat yang ada di Kabupaten Cilacap,” katanya.

Pj. Bupati memperingatkan hal tersebut karena menerima atau memberi sesuatu agar memperoleh keuntungan akan memunculkan candu yang berakibat pada tidak optimalnya layanan. Atas hal itu, Pj. Bupati juga mengingatkan agar para PNS itu bergaya hidup sederhana dan tidak mengejar kemewahan.

Pj. Bupati juga menegaskan agar para PNS tersebut memiliki mental dan budaya melayani yang prima untuk masyarakat. Masyarakat yang memiliki latar belakang berbeda harus dipahami betul oleh para ASN sehingga masyarakat akan merasa nyaman dilayani oleh para abdi negara.

“Budayakan mengucapkan terima kasih, senyum, ramah dan juga meminta maaf kalau ada ketidaknyamanan.” tegasnya.

Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap, Budi Santosa dalam laporannya menuturkan, sebetulnya ada 469 orang angkatan 2021 yang diangkat menjadi CPNS. Namun, ada beberapa orang tercatat mengundurkan diri.

“Berdasarkan golongan, golongan II/a 14 orang, II/c 206 orang, III/a 193 orang, dan III/b 51 orang. Peserta lulusan IPDN Angkatan 28 tahun 2021 yang belum melaksanakan pengambilan sumpah janji PNS sebanyak 2 orang,” ujarnya. (hen)

# ” Oktober 2023, 661 PNS Menerima Penghargaan Kenaikan Pangkat



CILACAP - Rabu (06/09/23) bertempat di Gedung Sasana Dilat Praja Kabupaten Cilacap, Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui BKPPD Kabupaten Cilacap melaksanakan acara Penyerahan SK Kenaikan Pangkat Periode Oktober 2023 bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Sekretaris BKPPD, Drs. Achmad Nurlaeli, M.Si. dalam laporannya menyampaikan sebanyak 661 PNS menerima penghargaan berupa Surat Keputusan Kenaikan Pangkat dengan rincian Golongan I sebanyak 1 orang, Golongan II sebanyak 24 orang, Golongan III sebanyak 521 orang dan Golongan IV sebanyak 112 orang. PNS yang hadir tampak ceria dan bersemangat, sebab mereka akan menerima penghargaan atas dedikasi dan kinerja yang luar biasa.

SK Kenaikan Pangkat diserahkan langsung oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap, Awaluddin Muuri, A.P., M.M. Dalam sambutannya mengapresiasi kerja keras para

PNS dalam melayani masyarakat Kabupaten Cilacap.

“Kenaikan pangkat ini adalah bentuk penghargaan atas dedikasi dan loyalitas dalam melayani masyarakat. Pemerintah Kabupaten Cilacap berkomitmen untuk terus mendukung dan memotivasi agar ASN dapat memberikan yang terbaik untuk daerah ini.” ungkap Sekda.

Dijelaskan juga bahwa, masa kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 4 tahun 2023 ditetapkan setiap 1 Februari, 1 April, 1 Juni, 1 Agustus, 1 Oktober dan 1 Desember setiap tahun. Kemungkinan peraturan ini akan diberlakukan mulai periode Kenaikan Pangkat di tahun 2024 sambil menunggu Juknis lebih lanjut.

“Dengan bertambahnya periodisasi kenaikan pangkat PNS ini, maka kesempatan mengajukan Kenaikan Pangkat dalam satu tahun akan lebih banyak, dan diharapkan perubahan ini akan meningkatkan kualitas dan kinerja Pegawai Negeri Sipil secara keseluruhan,” pungkas Sekda. (ari)

# 1.867 Peserta Ikuti Seleksi Kompetensi Pengadaan PPPK Kabupaten Cilacap

CILACAP – Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap melaksanakan Seleksi Kompetensi (Selkom) Pengadaan PPPK Tahun 2023 di beberapa titik lokasi. Pelaksanaan Seleksi Kompetensi PPPK Kabupaten Cilacap tersebar pada 12 (dua belas) titik lokasi CAT dimulai dari tanggal 10 November 2023 sampai dengan 2 Desember 2023, dengan pembagian waktu dan sesi yang dirinci dalam lampiran pengumuman jadwal seleksi.

Adapun jumlah peserta Seleksi Kompetensi Tahun 2023 sebanyak 1.867 orang. Jumlah tersebut berdasarkan data pelamar lulus seleksi administrasi pascasangah 1.933 orang dikurangi guru prioritas 1 (P1) tidak mengikuti seleksi kompetensi 66 orang.

Proses seleksi kompetensi PPPK dilaksanakan dengan metode *Computer Assisted Test* (CAT) Badan Kepegawaian Negara. Seleksi kompetensi dilakukan untuk menilai kesesuaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dimiliki oleh pelamar dengan standar

kompetensi jabatan. Selain ketiga kompetensi tersebut proses wawancara juga dilaksanakan dengan metode CAT BKN.

Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Drs. Budi Santosa, M.Si., hadir juga untuk mengawasi langsung proses pelaksanaan Selkom di titik lokasi Kantor Regional I BKN Yogyakarta pada 26 s.d. 28 November 2023. Beliau memberi arahan langsung kepada para peserta selkom untuk mematuhi tata tertib dan alur pelaksanaan seleksi.

“Kelulusan Peserta adalah prestasi dan hasil kerja peserta itu sendiri. Jika ada pihak yang menjanjikan kelulusan dengan motif apa pun, maka hal tersebut adalah tindak penipuan.” Pungkas Budi Santosa.

Selanjutnya kepada para peserta yang lulus seleksi administrasi wajib mengikuti perkembangan informasi Pengadaan PPPK Tahun 2023 melalui <https://sscasn.bkn.go.id> dan <https://bkd.cilacapkab.go.id>. Dan pengumuman hasil Seleksi Kompetensi PPPK bagi peserta seleksi yang lulus disampaikan pada tanggal 12 Desember 2023.





## Pj. Gubernur Jateng Lantik Pj. Bupati Cilacap

SEMARANG - Bertempat di Gedung Gradhika Bhakti Praja kompleks kantor Gubernur Jateng, Jl. Pahlawan Semarang, Penjabat Gubernur Jawa Tengah, Komjen. Pol. (Purn) Drs. Nana Sudjana A.S., M.M. melantik dan mengambil sumpah Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap, Awaluddin Muuri, A.P., M.M. sebagai Penjabat Bupati Cilacap (Senin, 20/11/2023).

Pj. Gubernur Jateng mengatakan ada pekerjaan rumah yang menanti, untuk Kabupaten Cilacap angka kemiskinan mencapai 11 persen pada 2022, dengan kemiskinan ekstrem berada di 37 desa. Sementara itu, stunting 17,6 persen pada

Oktober 2023, angka inflasi relatif terkendali, yakni 2,89 persen.

Selanjutnya beliau juga mengatakan angka pengangguran cukup tinggi berada di 9,6%, dan prevalensi stunting sebesar 17,6% per Oktober 2023. Sedangkan inflasi relatif terkendali masih di 2,89%.

Selain itu, terkait dengan persiapan Pemilu dan Pemilihan Serentak, beliau berpesan agar ASN harus menjaga netralitas.

"ASN dan Polri menjadi sorotan di tengah tahun politik ini, maka sebagai abdi negara harus menjaga netralitas para pejabatnya," ujarnya.



# AYO MAIN! SEBERAPA NGAPAK ANDA?

Deskripsikan kata-kata berikut ini!

1 Mblegidig

6 Merad

2 Gujih

7 Ndeplak

3 Mbajug

8 Dangrika

4 Aseng

9 Endere

5 Arip

10 Donge

## Mahkota yang anda dapat

Benar 9-10 kata



FIRST

**Ngapak Sejati  
Hingga  
Seakar-akarnya**

Benar 6-8 kata



SECOND

**Mungkin Asli  
Ngapak  
tapi Tinggal  
di kota yaa?**

Benar 1-5 kata



THIRD

**Bukan Asli  
Ngapak**



## Etika Bikin Konten di Media Sosial

Biar Gak Asal Viral



Nggak sedikit yang mengira kalau konten bagus itu yang bisa viral dan masuk FYP, tanpa memperhatikan soal **etika**.

Padahal bikin konten yang nggak beretika, justru malah jadi bumerang buat kita dan berpotensi merugikan orang lain.



Sebelum membuat konten, perhatikan 3 hal ini dulu yuk, #SobatBKPPD

- 1** Jangan membuat konten yang menyinggung SARA (suku, agama, ras dan antar golongan).
- 2** Jangan menampilkan kekerasan, seperti menyakiti diri sendiri, perundungan, pelecehan dan perilaku kebencian.
- 3** Jangan lupa kasih credit ya.

# Kenal lebih dekat dengan Widyaiswara

Sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 42 Tahun 2021 Widyaiswara (WI) yaitu jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan hak untuk melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pelatihan dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi



## Instansi Pembina

Instansi Pembina JF Widyaiswara adalah Lembaga Administrasi Negara (LAN).



## Tugas Jabatan Widyaiswara



### Pelatihan

Meliputi perencanaan pelatihan, pengembangan pelatihan dan penjaminan mutu pelatihan



### Pengembangan pelatihan

Meliputi pengembangan model pembelajaran dan evaluasi pengembangan pelatihan



### Penjaminan mutu pelatihan

Meliputi perencanaan penjaminan mutu pelatihan, pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan dan evaluasi penjaminan mutu pelatihan.





## Peran dan Kewenangan

### ● Widyaiswara Ahli Pertama

Melaksanakan tugas pada pelatihan tingkat dasar (Latsar CPNS, pelatihan JF, pelatihan teknis tingkat dasar dan sosial kultural tingkat dasar).

### ● Widyaiswara Ahli Muda

Melaksanakan tugas pada pelatihan tingkat lanjutan (PKP, pelatihan JF, pelatihan teknis tingkat lanjutan dan sosial kultural tingkat lanjutan).

### ● Widyaiswara Ahli Pertama

Melaksanakan tugas pada pelatihan tingkat menengah (PKA, pelatihan JF, pelatihan teknis tingkat menengah dan sosial kultural tingkat menengah).

### ● Widyaiswara Ahli Utama

Melaksanakan tugas pada Pelatihan tingkat tinggi (PKN I dan II, pelatihan JF, pelatihan teknis tingkat tinggi dan sosial kultural tingkat tinggi).

## Pengembangan Kompetensi

Guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme, WI wajib mengikuti pelatihan fungsional dan pelatihan teknis dan program pengembangan kompetensi lainnya.

## Tunjangan Jabatan

### ● Widyaiswara Ahli Pertama

Rp. 540.000,-

### ● Widyaiswara Ahli Muda

Rp. 1.108.000,-

### ● Widyaiswara Ahli Pertama

Rp. 1.390.000,-

### ● Widyaiswara Ahli Muda

Rp. 2.040.000,-

## Pelatihan Fungsional

Widyaiswara yang diangkat melalui pengangkatan pertama wajib mengikuti dan lulus Pelatihan Fungsional Jabatan Fungsional WI, Widyaiswara yang diangkat melalui perpindahan dari jabatan lain dan promosi harus mengikuti dan lulus uji kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural





## MENYAMBUT KEMAJUAN TEKNOLOGI INFORMASI

**K**ebebasan akses informasi, dan perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan realitas virtual (VR), membuat seorang Muslim dihadapkan pada tantangan besar dalam menjaga nilai-nilai agama dan moralitas. Bagaimana seorang Muslim dapat bersikap dan beradaptasi dengan perubahan yang begitu cepat ini? Renungan Islam memberikan pandangan yang bijak tentang cara menjalani kehidupan di tengah-tengah revolusi teknologi.

### 1. Kebebasan Akses Informasi dan Tanggung Jawab

Al-Quran menekankan pentingnya ilmu pengetahuan dan pembelajaran. Namun, kebebasan akses informasi juga membawa risiko penyalahgunaan. Dalam Surah Al-Hujurat (49:6), Allah berfirman, "Wahai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka telitilah kebenarannya agar kamu tidak mencelakakan suatu kaum karena kebodohan (kecerobohan), yang akhirnya kamu menyesali perbuatanmu itu." Dalam konteks teknologi, setiap Muslim diingatkan untuk bijak menyaring dan memverifikasi informasi sebelum menerima dan menyebarkannya.

### 2. Teknologi AI dan VR: Menciptakan atau Meniru Kehidupan?

Penggunaan kecerdasan buatan (AI) dan realitas virtual (VR) dapat menciptakan pengalaman yang luar biasa, tetapi juga menimbulkan pertanyaan etika. Dalam hadis Riwayat Abu Hurairah, Rasulullah SAW bersabda, "Setiap perbuatan yang tidak dimulai dengan menyebut nama Allah adalah sia-sia." Dalam menghadapi teknologi AI dan VR,

Muslim diingatkan untuk menjaga etika dalam segala aspek kehidupan virtual, mengingat bahwa nilai-nilai Islam harus dipertahankan di dunia maya sebagaimana di dunia nyata.

### 3. Menjaga Kedalaman Spiritual di Tengah Ketergantungan pada Teknologi

Dalam Surah Al-Baqarah (2:197), Allah menyatakan, "Dan ambillah bekal; sebab sebaik-baik bekal ialah takwa." Meskipun teknologi memberikan kemudahan dalam kehidupan sehari-hari, Muslim diingatkan untuk tidak terlalu terjebak dalam dunia materialistik dan teknologis, tetapi tetap menjaga keseimbangan dengan menguatkan hubungan spiritual dengan Allah. Teknologi harus menjadi alat, bukan pengganti nilai-nilai keagamaan.

### 4. Menciptakan Lingkungan Teknologi yang Bermoral

Dalam hadis Riwayat Thariq bin Suwaid, Rasulullah SAW bersabda, "Dua kalimat ringan diucapkan oleh lidah, berat di dalam timbangan, indah di dalam surga: Subhanallah wa bihamdihi, Subhanallahil Azim" (HR. Bukhari). Muslim diingatkan untuk menciptakan lingkungan teknologi yang bermoral, mengutamakan kata-kata yang baik, dan menjauhi segala bentuk perilaku buruk di dunia maya.

Islam memberikan pedoman yang komprehensif bagi umatnya dalam menghadapi perubahan teknologi. Dengan memahami nilai-nilai agama, menjaga etika, menjaga keseimbangan antara dunia maya dan nyata, serta menciptakan lingkungan teknologi yang bermoral, seorang Muslim dapat memandu dirinya sendiri dalam merespon perubahan dengan bijak dan menjalani kehidupan yang sejalan dengan ajaran Islam. (ipan)

Foto: pexels.com



# RIDE ON: AKTING JACKIE CHAN

film by Larry Yang

**B**eginning, berawal dari surat cinta penggemar untuk sang idola. Sutradara sekaligus penulis naskah Larry Yang adalah fans karya Jackie Chan sejak lama. Suatu hari, ia menulis naskah dan mengajukan kepada sang aktor.

Jackie Chan menampik seraya meminta Larry Yang merevisi skenarionya. Melansir dari lama Wikipedia, hanya dalam 5 hari, Larry kembali mengajukan hasil revisi. Kali ini Jackie Chan tersentuh.

Larry Yang diundang Jackie Chan untuk memproduksi film *Ride On* yang dalam versi asli berjudul *Longma Jingshen*.

Dari aspek kualitas, hasil akhir *Ride On* tak mengecewakan. Jackie Chan menyuguhkan aksi khasnya plus akting mendalam untuk sejumlah adegan drama.

## Synopsis

*Ride On* mengisahkan Lau Luo (Jackie Chan) yang sudah sepuh dan cerai dari istri memiliki anak tunggal perempuan bernama Xiao Bao (Liu Haocun) kuliah di jurusan hukum dan hidup mandiri setelah ibunya meninggal dunia.

Selain jadi *stuntman* alias pemeran pengganti, Lau Luo bekerja bersama kuda kesayangannya

di jalanan mengenakan aneka kostum untuk menarik perhatian turis maupun anak-anak untuk berfoto bareng dengan tujuan para turis memberikan tips yang digunakan untuk kebutuhan hidup.

Masalah datang kala He Xin (Yu Rongguang) mendata aset kekayaannya perusahaan yang sudah disita karena terlilit hutang termasuk seekor kuda kesayangan yang dirawat Lau Luo sejak kecil di mana kuda tersebut lahir cacat pada kakinya bengkok, Lau Luo telaten melatih dan mengobati hingga jadi satwa tangguh dan menjadi teman hidup serta ikut mencari nafkah Lau Luo. Mendengar kudanya akan disita, ia syok berat dan minta bantuan ke Xiao Bao. Mulanya Xiao Bao menolak, ia lantas terkenang pesan almarhum ibunya untuk berdamai dengan ayahnya. Xiao Bao mengajak pacarnya, Naihua (Guo Qilin) untuk memperjuangkan kuda sang ayah di muka hakim, namun masih kalah dalam persidangan.

Karena taat hukum sehingga Lau Luo dengan berat hati menyerahkan kuda kesayangannya kepada pemilik Aset Perusahaan yang baru, disaat Lau Luo akan meninggalkan tempat, kuda kesayangannya seakan tau dan tak ingin berpisah dengan terus mengejar dan mengikuti Lau Luo.

MEET OUR  
#GREAT  
TEAM

MEDIA APARATUR

EST. 2016

KRISTI YUYUN  
TUKANG NGEDIT

BUDI SANTOSA  
TUKANG

A. MURLAELI  
MANAJER

RINA MEDIAS  
TUKANG NGEDIT

SUTRISNO  
BOT HANDIP

JEPAN  
TUKANG NGEDIT

WULAN CS  
TUKANG MULIS

FITRI SISWI  
TUKANG MULIS

HESTI ASTRIA  
TUKANG NGEDIT

AMINAS WAHYU  
TUKANG MULIS

X  
X  
X  
X

MOVI S.  
MANAJER

RATIH A.  
TUKANG TARIKH

HANDRI P.  
TUKANG MSIZI

OPI HADI  
TUKANG FOTO

WHINDA  
TUKANG TARIKH

ARI KURNIA  
TUKANG NGEDIT

HENDI FATH  
TUKANG MOCAMBAK

EVA NOYIA  
TUKANG MOCAMBAK

# MEDIA APARATUR

INFORMATIF DAN TERKINI