

MEDIA

APARATUR

VOL.27/MAP 12/2020

Informatif dan Terkini

**MEMBANGUN
KESEHATAN
MENTALISN**

MENJAGA KEWARASAN

**DISEMPOWERING
EMOTIONS**

**LABORATORIUM
KAMPUNG LAUT**

CUTI MOBILE

TTS BERHADIAH

**Yunita Dyah Suminar
PJ. BUPATI CILACAP**



TIM REDAKSI

Penanggung Jawab:

Drs. Budi Santosa, M.Si.

Redaktur:

Drs. Achmad Nurlaeli, M.Si.

Editor:

Rahmat Husodo, S.Sos.

Kristi Maryunani, AKS.

Irpan Setiawan, S.Kom.

Sekretariat:

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

Fitri Siswi Prabawati, S.Psi

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

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

Eva Noviatin, S.Kom.

Ari Kurniawan P., S.Kom.

Ratih Anggara Puri, S.Sos.

Layouter:

Hendi Fathurahman, S.Kom.

Fotografer:

Noviyanto Hadi S., S.Kom.

Alamat Redaksi :

Subkoordinator Data dan Informasi
BKPPD Kabupaten Cilacap

Jl. MT. Haryono No. 73 Cilacap

Telp. (0282)534060

Redaksi menerima kiriman naskah yang sesuai dengan misi **Buletin Media Aparatur**. Artikel dapat dikirim ke alamat email redaksi.bkdclp@gmail.com disertai identitas penulis. Redaksi berhak sepenuhnya untuk menyunting naskah yang masuk tanpa mengubah substansi asli. Bagi yang karyanya dimuat akan mendapat honorarium.

Pengantar Redaksi

Assalamu'alaikum wr wb.

Alhamdulillah atas segala limpahan nikmat sehat dan sempat yang Allah SWT berikan kepada Tim Redaksi Media Aparatur dan para kontributor artikel, akhirnya dipenghujung Tahun 2022 ini kami dapat menerbitkan kembali Media Aparatur edisi kedua puluh tujuh yang merupakan edisi pamungkas di tahun ini.

Pembaca yang berbahagia, tema Media Aparatur kali ini adalah Membangun Kesehatan Mental ASN. BKPPD Kabupaten Cilacap mendapatkan sedikitnya enam laporan pelanggaran disiplin yang berkaitan dengan adanya gangguan kesehatan mental yang dilakukan oleh ASN. Mulai dari kasus disiplin seorang Guru SMP yang tidak berani datang ke sekolah karena halusinasi, hingga CPNS di suatu dinas yang memiliki kinerja rendah karena diduga mengalami depresi. Hal inilah yang memicu TIM Media Aparatur tergelitik untuk mengulik bagaimana sebetulnya kesehatan mental ASN di Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Untuk membahas lebih detail terkait kesehatan mental ini, Media Aparatur mewawancarai beberapa narasumber yang kompeten, diantaranya Psikolog Klinis dari RSUD Cilacap, Dra. Reni Kusumowardhani, M.Psi. Menurut Beliau, beberapa indikator yang menunjukkan kesehatan mental seseorang sedang terganggu adalah ketika seseorang sudah tidak bisa fokus pada pekerjaan, sudah tidak merasa bahagia saat datang ke kantor, karena merasa tidak nyaman, banyak konflik dengan teman kerjanya dan merasa tidak cocok dengan lingkungan kerjanya, mulai tidak bisa menahan emosi dan banyak melakukan kesalahan dalam bekerja serta tidak lagi menyukai hal-hal yang sebelumnya disukai.

Selain itu, dari sudut pandang kepegawaian, Media Aparatur berkesempatan juga mewawancarai Pj. Bupati Cilacap, Ibu Yunita Dyah Suminar, SKM., M.Sc, M.Si dan Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Drs. Budi Santosa, M.Si. Beliau menyampaikan, untuk membangun ekosistem lingkungan kerja yang bagus dan sehat butuh keseriusan dan kolaborasi antar personal, antar staf dengan pimpinan, relasi dengan masyarakat maupun dengan pihak lain yang bisa mendukung kesehatan mental.

Selain tema Kesehatan Mental, Buletin Kepegawaian Media Aparatur kali ini juga menyajikan rubrik-rubrik menarik, diantaranya tentang upaya pemenuhan hak pengembangan kompetensi ASN melalui belajar mandiri, *coaching* dan *mentoring*, bagaimana pengajuan cuti melalui aplikasi *mobile*, melihat potensi Kampunglaut sebagai laboratorium lapangan pengamatan malaria dan lain-lain.

Semoga artikel dan ulasan Media Aparatur kali ini dapat membuka wawasan dan memberikan manfaat dan semangat pembaca dalam menjalankan tugas melayani masyarakat. Kritik dan saran kami terima bagi kemajuan dan peningkatan kualitas redaksi Media Aparatur.

Wassalamu'alaikum wr wb.

DAFTAR ISI

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 05 | Kesehatan Mental ASN dan Performa Kerja | 26 | Menangani <i>Disempowering Emotions</i> pada Pekerjaan dengan Coaching |
| 08 | Bangun Mental ASN yg Peduli | 28 | Hobi di Era <i>New Normal</i> |
| 10 | Kelola Kesehatan Mental Kita | 30 | Potensi Kampunglaut Sebagai Laboratorium Lapangan Pengamatan Malaria |
| 13 | Mau dibawa ke mana Kesehatan Mental ASN Kab. Cilacap? | 32 | Menjaga Kewarasan |
| 16 | Pj. Bupati Cilacap Bicara Kesehatan Mental ASN | 33 | Warta |
| 18 | Cuti Mobile | 38 | <i>Joke</i> Bapack-Bapack |
| 20 | Konsultasi Pegawai | 39 | Mengenal <i>On Time Password</i> |
| 21 | Teka-teki Silang | 40 | Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif |
| 22 | Belajar Mandiri Sebagai Salah Satu Solusi Pemenuhan Hak Bangkom ASN | 42 | Sedekah dan Kesehatan Mental |
| 24 | Bangkom Melalui Pelatihan Non Klasikal | 43 | Resensi Film |



Foto bersama Pj. Bupati Cilacap Yunita Dyah Suminar, SKM., M.Sc, M.Si. saat Wawancara bersama Tim MAP tentang Kesehatan Mental ASN

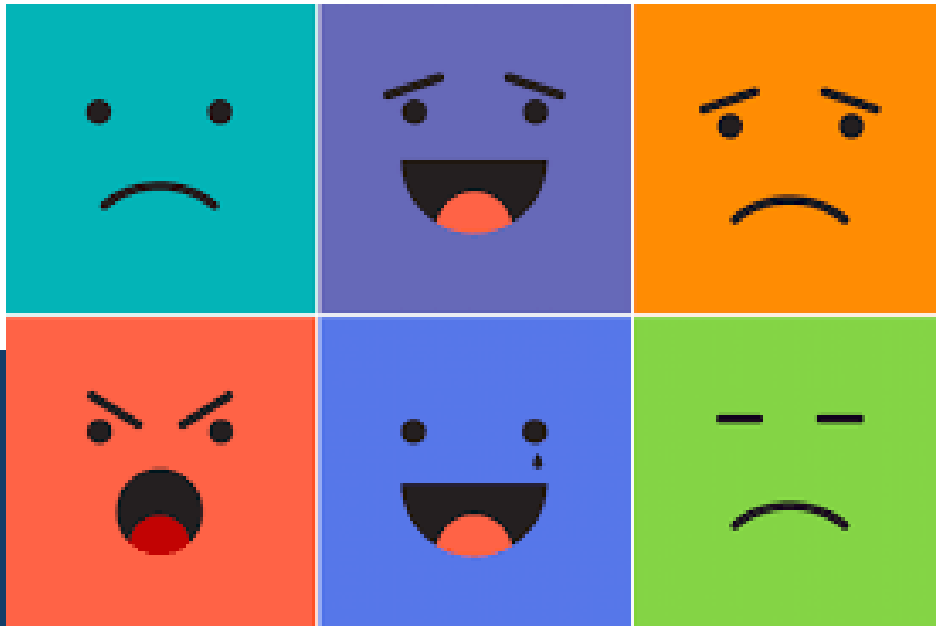
Akhir-akhir ini, kita sering mendengar banyak isu tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Pegawai Non ASN yang bekerja pada instansi pemerintah. Terkait dengan hal tersebut, mungkinkah perlu ditelusuri apakah penyebab dari pelanggaran disiplin tersebut. Memang ada banyak hal dan latar belakang yang mempengaruhi dan menyebabkan ASN melanggar disiplin, mungkin salah satunya adalah karena adanya gangguan kesehatan mental dari ASN tersebut. Penyebab gangguan mental ini bisa datang dari lingkungan kerja, dari masyarakat dan dari lingkungan keluarga.

Gangguan kesehatan mental yang banyak terjadi dan sering muncul dalam lingkungan kerja adalah stres kerja. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang menumpuk, satu pekerjaan belum selesai tapi sudah ada tugas baru yang menunggu, persaingan dalam berkarir, permasalahan organisasi yang tidak terselesaikan, kondisi kerja yang tidak mendukung, adanya ketidakharmonisan hubungan dengan teman kerja, tekanan dari atasan dan munculnya rasa bosan dan jenuh terhadap pekerjaan. Apabila seseorang tidak mampu untuk mengontrol kesehatan mentalnya maka tanpa disadari akan muncul penurunan performa dan produktivitas kerja yang berakibat terhadap pelanggaran disiplin dan pelanggaran kode etik sebagai ASN.

Saat ini masih banyak orang yang beranggapan bahwa sakit hanya menyerang fisik saja dan sedikit orang yang menyadari bahwa sakit bisa juga menyerang mental seseorang, atau mungkin sebetulnya menyadari apabila mentalnya sedang tidak sehat, namun karena adanya stigma negatif tentang gangguan mental maka orang cenderung memilih menyembunyikan kondisi mentalnya yang sedang kurang sehat dan tidak mencari solusi terhadap gangguan pada mentalnya tersebut.

Perlu penanganan serius dan waktu yang cukup lama untuk memulihkan performa dari keterpurukan dan gangguan kesehatan mental, perlu suntikan motivasi, perhatian khusus serta adanya peran dari lingkungan kerja, atasan, rekan kerja dan keluarga untuk memulihkan gangguan kesehatan mental seseorang.

Kesehatan mental yang baik adalah kondisi ketika batin berada dalam keadaan tentram dan tenang, sehingga memungkinkan untuk menikmati kehidupan sehari-hari dan menghargai orang lain di sekitar. ASN yang bermental sehat dapat menggunakan kemampuan atau potensi dirinya secara maksimal dalam menghadapi tantangan hidup, serta menjalin hubungan positif dengan orang lain. Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dan mewujudkan nilai-nilai BerAKHLAK, ASN dituntut memiliki mental yang sehat. (rahmat)



Kesehatan Mental ASN dan Performa Kerja

Oleh : HESTI ASTRIA DEWI, S.Psi., M.E.



Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan Sumber Daya utama dalam tatanan birokrasi pemerintahan. Dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting bagi suatu organisasi untuk dapat mengelola, mengatur, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia agar dapat berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai haruslah dipandang sebagai sebuah kesatuan yang utuh antara jasmani, jiwa dan pikiran bukan sebagai mesin pekerja. Untuk itu sangatlah penting bagi kita untuk melibatkan atau menerapkan ilmu psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penerapan psikologi dalam dunia kerja khususnya birokrasi pemerintahan mungkin telah kita kenal luas misalnya melalui tes seleksi masuk sebagai CPNS, *assessment* kompetensi dan potensi untuk penempatan, promosi ataupun *gap analysis* dan kebutuhan diklat, pelatihan, diklat atau *training* untuk meningkatkan motivasi, kinerja dan *team building*, bahkan psikotes atau asesmen juga digunakan sebagai alat ukur untuk uji kelayakan sebagai PNS. Pertanyaannya bagaimana seorang ASN / individu dapat menunjukkan performa kerja yang prima ? Apakah hanya

dengan menerima *training* atau pelatihan ? atau apakah seseorang yang ternyata memiliki potensi dapat menunjukkan performa kerja dan produktivitas kerja yang optimal ? Saya yakin jawabannya tidak, yang paling utama agar individu mampu menunjukkan performa kerja yang prima adalah sehat, tidak hanya secara jasmani tetapi juga secara rohani atau sehat secara mental.

Istilah *Mental Health* atau Kesehatan mental baru-baru ini menjadi isu yang menarik di kalangan masyarakat kita, termasuk dalam lingkungan kerja. Ancaman paling sederhana bagi kesehatan mental di lingkungan kerja adalah *stress* kerja, yang bisa disebabkan karena menumpuknya beban pekerjaan, kondisi kerja yang tidak mendukung, hubungan yang tidak berjalan baik dengan sesama rekan kerja atau atasan, perasaan jenuh karena bekerja tidak sesuai *passion* sampai dengan perasaan tertekan karena karier yang stagnan dan tidak berkembang. *Stress* kerja ini tentunya jika tidak segera diatasi akan berimbas kepada performa kerja, seperti produktivitas kerja dan motivasi kerja turun, emosi yang tidak terkontrol, kecenderungan mengabaikan aturan seperti datang terlambat dan pulang tidak tepat waktu, bahkan sampai dengan

hal-hal *impulsif* yang dapat berujung pada pelanggaran disiplin. *Stress* hanyalah contoh “kecil” ancaman kesehatan mental pegawai, masih banyak kondisi atau gangguan mental lain yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini tentunya sangatlah dihindari oleh organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Penyebab gangguan mental sendiri sangat luas, stressor bisa berasal dari dalam lingkungan kerja, atau juga berasal dari lingkungan luar seperti masalah pribadi, lingkungan keluarga dan masyarakat yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, untuk itu sangatlah penting bagi seseorang untuk dapat mengenali sumber ancaman tersebut.

Berbagai kasus kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap akhir-akhir ini banyak yang dapat dikaitkan dengan kesehatan mental pegawai, seperti kasus PNS yang tidak hadir memenuhi ketentuan jam kerja serta tidak melaksanakan tupoksinya karena merasa tidak diperlakukan secara adil oleh atasan, pegawai yang tidak mengajukan kenaikan pangkat atau sudah tidak termotivasi untuk berkarier sebagai pejabat fungsional karena merasa terhambat secara jenjang karier, kasus pendidik yang meluapkan emosi kepada siswa, kasus pelecehan seksual, dan berbagai macam kasus lain yang berujung kepada pelanggaran kode etik dan pelanggaran disiplin. Hal-hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut tidak mampu menjaga kesehatan mentalnya, disini dibutuhkan perhatian khusus khususnya dari atasan langsung, pimpinan dan juga sesama rekan kerja terhadap kondisi kesehatan mental pegawai, terutama untuk memastikan apakah

pegawai merasa nyaman ? memiliki masalah? Atau pun adakah tekanan yang sedang dihadapi dan membutuhkan bantuan? Sebuah cara yang paling sederhana adalah dengan meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah sebagai bentuk kepedulian.

Berbanding terbalik dengan pegawai yang mengalami gangguan mental atau tidak sehat secara mental, pegawai dengan mental yang sehat akan berada dalam kondisi mental yang tenang dan stabil sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, mampu beradaptasi dengan lingkungannya, selain itu orang yang sehat secara mental akan mampu mengerahkan *skill* dan potensi dirinya secara maksimal serta menjalin hubungan positif dengan orang lain. Pegawai seperti inilah yang tentunya diharapkan oleh organisasi untuk dapat mendongkrak kinerja organisasi. Untuk itu peran organisasi dalam hal ini Pemerintah seharusnya menempuh langkah-langkah atau kebijakan yang pro-kesehatan mental bagi pegawainya, dimulai dengan menerapkan sistem kerja yang humanis dan nyaman di lingkungan kerja, memberikan tugas dan beban kerja yang sewajarnya sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya, serta memberikan “ruang” bagi pegawainya untuk beristirahat secara cukup dan memiliki ruang untuk mengekspresikan diri dan mengaspresiasi suara dan pemikirannya, dan kiranya memungkinkan konseling bagi pegawai tentunya sangat bermanfaat apabila dapat diterapkan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.



Yuk, Bangun Mental ASN yang Peduli

Oleh : AYU WARASTUTI, S.I.P., M.Si.

Sebagai Aparatur Sipil Negara yang bekerja, pastinya akan banyak menyita tenaga, baik tenaga secara fisik maupun secara mental. Selepas kita tanggalkan baju dinas, kitapun masih disibukkan dengan hal-hal lain, baik tuntutan secara sosial maupun secara keluarga, yang akhirnya akan memberikan stimulus/rangsangan entah itu positif atau negatif terhadap fisik maupun mental kita.

Pernahkah sahabat aparatur mendengar, atau bahkan pernah menemukan ada beberapa rekan yang sedikit berbeda atau menarik diri dalam lingkungan pergaulan kita, terutama pada lingkungan pekerjaan? Pernahkah berpikir mengapa hal itu bisa terjadi? Nah bukan tidak mungkin ini adalah sesuatu yang sebenarnya merupakan efek dari refleksi segala tenaga, pikiran dan upaya yang dikeluarkan sebagai pemecahan berbagai permasalahan yang ada dalam diri hingga akhirnya hal tersebut dapat menyita perhatian mental. Lalu, bagaimana kita sebagai rekan pekerja semestinya memberikan sikap?

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan orang yang menarik diri dari lingkungan pekerjaan, antara lain:

1 Merasa minder

2 Kesulitan untuk berkomunikasi

3 Sibuk dengan masalah/pikirannya sendiri

Untuk point pertama dan kedua ada kemungkinan dapat diselesaikan oleh pelatihan-pelatihan yang diadakan secara formal oleh instansi terkait, baik itu *leadership*, *public speaking*, atau secara langsung melalui praktek lapangan. Tetapi itu akan berbeda pada point ketiga, karena yang seharusnya dibutuhkan dalam meminimalisir permasalahan ini ada pada rekan kerja yang benar-benar peduli. Sebagai makhluk sosial, setidaknya jangan terlalu bersikap masa bodoh pada lingkungan, terutama terhadap sesama rekan kerja, karena sebagaimana kita ketahui bersama bahwa Aparatur Sipil Negara pun hidup di lingkungan sosial meskipun dalam tataran lingkungan pekerjaan.

Hal ini tentu akan berdampak besar, baik dari sisi orang tersebut maupun dari sisi organisasi/instansi. Yang akan menjadi pertanyaan, mengapa hal itu akan berpengaruh ke organisasi/instansi? Bukan rahasia apabila ada suatu persoalan yang melibatkan tenaga baik fisik maupun mental, mau tidak mau, suka tidak suka, banyak atau sedikit, pasti akan berdampak kepada pekerjaan, bisa dalam berbagai macam bentuk baik yang terlihat secara nyata maupun yang tidak bisa terlihat. Dampak tersebut dapat berupa kurangnya semangat dalam bekerja, gangguan koordinasi, kurangnya kontribusi secara teknis dan lebih parah akan menasar pada ketidaknyamanan kerjasama dalam tim, kurangnya tingkat konsentrasi dan akhirnya akan merembet pada penurunan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009), (disadur dari <https://www.kajianpustaka.com/>) produktivitas kerja adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Sumberdaya ini terdapat pada.

- Sumber daya pikiran
- Sumber daya tenaga jasmani/fisik
- Sumber daya waktu
- Sumber daya ruangan
- Sumber daya material/ bahan dan uang.

Kesehatan mental akan memberikan pengaruh yang cukup besar kepada sumber daya pikiran, tenaga dan waktu. Ketiga hal tersebut akan cenderung menurun ketika kesehatan mental seseorang terserang. Jika tidak ada rekan kerja yang sekedar menanyakan atau memberi ruang untuk bercerita, maka sumber daya tersebut akan redup dan akan berpengaruh pada kinerja organisasi/instansi. Ini salah satu upaya kita sebagai Aparatur Sipil Negara agar bisa memaksimalkan SDM yang ada di organisasi/ instansi, meskipun dalam kajian formal tetap dirasa penting untuk mengadakan *sharing section* masalah pekerjaan atau training motivasi secara rutin terhadap pegawai agar tetap bisa menjadi pribadi Aparatur Sipil Negara yang sehat mental dan berdayaguna.

Yuk mulai sekarang coba kita tengok kanan kiri, depan belakang, masih adakah rekan kerja kita yang perlu kita sapa atau dengarkan ceritanya? Karena sejatinya masalah manusia perlu teman untuk berbagi atau setidaknya butuh untuk di dengarkan. Bangun mental Aparatur Sipil Negara yang peduli agar kesehatan mental lebih terjaga.



Foto: pexels.com

Kelola Kesehatan Mental Kita

Pada pertengahan tahun 2021 presiden Joko Widodo secara resmi meluncurkan Core Values BerAKHLAK dan Employer Branding ASN BANGGA MELAYANI BANGSA. Dalam kesempatan tersebut disampaikan bahwa ASN hendaknya memiliki nilai dasar yang sama yaitu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Terdapat tujuh nilai didalam Core Values BerAKHLAK yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.

Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dan mewujudkan nilai-nilai BerAKHLAK dalam dirinya, ASN dituntut memiliki mental yang sehat. Saat ini masih banyak orang yang beranggapan bahwa sakit hanya bisa menyerang fisik saja dan sedikit orang yang menyadari bahwa sakit bisa juga menyerang mental seseorang. Ataupun mungkin seseorang menyadari apabila mentalnya sedang tidak sehat, namun karena adanya stigma negatif tentang gangguan mental yaitu bahwa seseorang yang kurang sehat mentalnya bisa diartikan ia “gila”, maka orang cenderung memilih menyembunyikan kondisi mentalnya yang kurang sehat dan tidak mencari solusi terhadap gangguan pada mentalnya tersebut.

Membahas tentang kesehatan mental, majalah media Aparatur berkesempatan untuk melakukan wawancara dengan ibu Dra. Reni Kusumowardhani, M.Psi., yang merupakan psikolog klinis di RSUD Cilacap. Berikut ringkasan hasil wawancaranya :

👉 Apakah Pengertian dari Kesehatan Mental?

Kesehatan mental adalah suatu situasi dan kondisi dimana seseorang yang dianggap sehat secara mental adalah orang yang mampu mengelola proses kognitif dan emosi sehingga perilakunya adaptif. Seseorang dikatakan memiliki kesehatan mental yang baik apabila ia mampu mengelola kemampuan berfikirnya dengan kapasitas kemampuan berfikir yang cukup, mampu mengenali emosinya sehingga mampu mengelola emosinya dan perilakunya, respon-respon perilakunya adaptif terhadap berbagai situasinya, artinya tidak menimbulkan suatu masalah yang terlalu rumit/bisa diterima

oleh lingkungannya.

👉 Bagaimana Penerapan kesehatan mental dalam dunia kerja?

Dalam dunia kerja, seseorang dianggap memiliki kesehatan mental yang baik apabila ia bisa memiliki kemampuan berfikir dan memanfaatkan kemampuan berpikirnya itu untuk produktif dalam bekerja. Produktif tidak hanya dari aspek kognitif saja, ia juga mampu



Dra. Reni Kusumowardhani, M.Psi.
Psikolog Klinis RSUD Kab. Cilacap

mengelola *stressor* yang muncul dalam situasi pekerjaannya sehingga respon-respon perilaku dalam pekerjaannya itu produktif, dan sesuai dengan harapan.

👉 Bagaimana dengan orang yang kurang mampu mengelola *stressor* yang dihadapinya dalam dunia kerja?

Selain kompetensi, didalam psikologi dikenal dengan asesmen psikologi untuk rekrutmen dan *placement* (penempatan). Setiap orang memiliki potensi masing-masing dan kompetensi yang merupakan hasil dari belajar. Kalau penempatan dalam pekerjaannya cocok, kemudian kompetensi yang dimilikinya juga mendukung maka dia akan relatif lebih mampu menjaga kesehatan mentalnya, dibanding orang-orang yang ditempatkan di tempat yang betul-betul beda dengan *basic* Pendidikan yang dimilikinya. Ditempatkan ditempat kerja yang *stressfull*, akan lebih membuat seseorang menjadi mudah stress dibanding orang yang memang secara kompetensi dan potensi sesuai penempatannya. Jadi apabila ada yang kurang mampu mengelola emosinya, berarti dia tidak cocok berada di situasi pekerjaan itu, mungkin potensinya, mungkin kompetensinya.

👉 Apa hubungannya hal di atas dengan kesehatan mental?

Kesehatan mental ditunjukkan dengan orang yang mampu mengelola emosi. Ia mampu beradaptasi dengan situasi yang *stressfull*, pekerjaan bertumpuk-tumpuk dan pekerjaan yang datangya cepat.

Kalau kita bicara tentang kesehatan mental itu rentang luas, mulai dari yang paling awal adalah normal/ tidak ada apa-apa, kemudian rentang di atasnya disebut dengan ODMK (Orang Dengan Masalah Kejiwaan) sampai lanjut pada kutub yang paling berat adalah ODGJ (Orang Dengan Gangguan Jiwa).

Masalah dalam dunia kerja yang dialami oleh ODMK, misalnya pada ibu bekerja yang dihadapkan pada situasi anak sakit di rumah tapi pekerjaan sedang numpuk, sehingga tidak memungkinkan untuk ijin/tidak masuk kerja, hal tersebut akan menyebabkan stres. Didalam situasi stress tersebut, sebetulnya kesehatan mentalnya sedang tidak optimal. Jadi setiap karyawan itu harus memiliki kemampuan beradaptasi, menurunkan level stressnya sendiri, mengelola situasi psikologisnya sendiri, supaya bisa tetap aman, nyaman didalam situasi pekerjaannya.

👉 Adakah orang-orang yang tidak mengenali *stressornya* sendiri dan apakah hal tersebut mungkin bisa terjadi?

Biasanya orang yang lebih *insight* akan memahami tentang permasalahan yang dihadapi sehingga dia bisa menilai diri sendiri secara lebih tepat. Pada dunia kerja, orang tersebut akan lebih cepat bangkit saat menghadapi permasalahan yang muncul dalam lingkungan kerjanya dan akan bisa lebih produktif dibanding orang-orang yang sulit untuk menyadari gangguan yang dialaminya. Biasanya orang seperti itu untuk pemulihannya butuh waktu lebih banyak dibanding orang-orang yang punya *insight*. Kebanyakan orang-orang Indonesia lebih sadar saat sedang sakit secara fisik dibanding pada saat kondisi mentalnya yang sedang terganggu. Sepertinya akan menjadi aib kalau kita mengakui tertekan padasatu situasi. Padahal pengertian Kesehatan menurut “*World Health Organization*” (WHO) adalah keadaan sempurna secara fisik, mental, serta sosial dan tidak hanya terbebas dari penyakit atau kelemahan/cacat. Sehat itu tidak hanya sehat fisik saja. Salah satu bagian dari kesehatan mental adalah *aware* terhadap apa yang ada pada diri kita. Hal itu akan memudahkan orang untuk mengelola emosinya. Apabila orang tersebut “jatuh” terpuruk, akan memudahkannya untuk bangkit lagi secara psikologis.

👉 Apakah orang yang memiliki kecenderungan mengabaikan aturan juga bisa dikatakan sebagai orang yang tidak sehat secara mental?

Jadi rentangnya luas kalau kita bicara kesehatan mental. Orang yang benar-benar dianggap sehat secara mental pun bukan berarti orang yang akan terbebas dari permasalahan kehidupannya, tapi kalau orang yang sehat mental ia akan lebih jernih dalam berfikir dan lebih mampu mengendalikan emosinya secara proporsional, sehingga untuk dirinya sendiri ia bisa mengambil keputusan-keputusan yang produktif. Dan untuk lingkungannya, ia akan membuatnya menjadi tidak ikut stres. Itu adalah posisi kesehatan mental yang maksimal. Jadi sumber daya yang ada pada dirinya itu bisa dimaksimalkan untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya.

👉 Bagaimana menumbuhkan kemampuan mengelola kesehatan mental kita?

Dengan kemampuan *self care*, yang merupakan satu ketrampilan yang bisa dilakukan diri sendiri untuk memiliki kemampuan melakukan stabilisasi terhadap dirinya sendiri pada saat dibutuhkan.

👉 Bagi para karyawan/pegawai, bagaimana agar kita paham bahwa kita sudah harus butuh bantuan psikolog?

Ada beberapa indikator yang menunjukkan seorang karyawan butuh bantuan psikolog:

Ketika seseorang sudah tidak bisa fokus pada pekerjaan, sudah tidak merasa bahagia saat datang ke kantor, karena merasa tidak nyaman, banyak konflik dengan teman kerjanya dan merasa tidak cocok dengan lingkungan kerjanya, mulai tidak bisa menahan emosi dan banyak melakukan kesalahan dalam bekerja serta tidak lagi menyukai hal-hal yang sebelumnya disukai

👉 Apakah orang dalam gangguan jiwa berat tidak bisa produktif dalam bekerja?

Bicara tentang ODGJ (Orang Dengan Gangguan Jiwa). Dalam ilmu Psikologi/Psikiatry/ilmu kesehatan mental, definisi ODGJ adalah orang yang mengalami satu situasi dimana kesadaran diri tidak prima, kemungkinan ada simtom-simtom gangguan jiwa berat, sehingga otomatis perilakunya juga tidak dikendalikan oleh keadaan sadar/realita yang benar seperti keadaan yang terjadi sebenarnya. ODGJ bisa produktif bekerja sepanjang dia terkontrol pengobatannya. Orang-orang dalam kondisi gangguan jiwa tertentu yang berat butuh untuk rutin minum obat. Saat ini, ada beberapa kasus kepegawaian yang masuk ke RSUD Cilacap, dengan harapan pegawai tersebut dapat diidentifikasi, apakah masih memiliki kemampuan untuk bekerja atau tidak?. Hasilnya terkadang ditemukan pegawai yang mengalami gangguan jiwa berat. Bukan berarti orang dengan gangguan jiwa berat tidak bisa bekerja. Pegawai dengan gangguan jiwa berat harus diobati agar bisa stabil kondisi mentalnya, sehingga dia akan sama dengan kita yang siap untuk bekerja dengan segala konsekuensinya.

👉 Kebijakan seperti apa yang harus ditempuh Pemerintahan Kabupaten Cilacap untuk mensupport kesehatan mental ASN?

Ada beberapa hal :

1. Perlu adanya edukasi bagi para pegawai sehingga dapat meningkatkan pemahaman tentang apa itu kesehatan mental dan pentingnya kesehatan mental dalam bekerja dan kehidupan kita secara keseluruhan.

2. Para pengambil kebijakan dalam hal ini adalah Pejabat Struktural harus punya *awareness* terhadap pentingnya kesehatan mental. Memahami bahwa kesehatan mental memiliki pengaruh pada peningkatan produktivitas kerja pegawai, mampu menciptakan kenyamanan bekerja dan situasi bekerja yang kondusif. Hal ini berarti bahwa perlu ada kebijakan-kebijakan yang diterapkan guna mendukung kesehatan mental bagi Pejabat dan pegawai. Ada kebijakan-kebijakan tentang aksi nyata menjaga kesehatan mental semua ASN yang ada di Cilacap.

3. Para pegawai (ASN) diberi ruang/fasilitas-fasilitas untuk pendampingan kesehatan mental. Hal ini dimaksudkan ketika terjadi satu situasi gangguan kesehatan mental yang tak terhindarkan, pegawai tersebut memahami ke mana ia harus pergi. Jadi ada saluran untuk menyampaikan gangguan yang dialami sehingga ada solusi jika terjadi masalah. Di perusahaan besar ada yang disebut EAP (*Employee Assistant Program*). EAP adalah program dari perusahaan untuk karyawan dengan tujuan membantu memecahkan permasalahan karyawan seputar kesehatan mental/pendampingan bagi karyawan. Dari aspek psikologis, ini bertujuan agar karyawan tetap terjaga produktivitasnya.

4. Memperhatikan sistem perekrutan pegawai. Untuk melihat seseorang mampu atau tidak mampu bekerja secara produktif di tempat kerjanya diperlukan rekrutmen yang melibatkan psikotes. Bukan psikotes yang nantinya bias, tapi psikotes yang benar-bener *independent*, tidak dipengaruhi oleh pihak manapun. Saat ini penggunaan psikotes dalam rekrutmen pegawai sudah lama hilang, padahal di situ kita bisa lihat potensi seseorang, apakah dia memiliki gangguan kesehatan mental atau tidak.

Jika itu dilakukan dan hasilnya dapat terdokumentasi dengan baik, selanjutnya bisa dilakukan *psikological check up* berkala.

Mengelola stress itu susah tapi bisa dipelajari. Kita tidak harus jadi Superman. Kita harus bisa menyadari bahwa masalah itu tidak akan pernah ada habisnya di dalam kehidupan, tapi kita bisa *setting* untuk dapat mengelola masalah tersebut, sehingga kesehatan mental kita akan terjaga dan kita bisa produktif dalam bekerja. (*fitri*)

Kesehatan Mental ASN Kabupaten Cilacap, Mau dibawa ke mana?

Kesehatan mental adalah keadaan sejahtera ketika individu mampu untuk menyadari potensi yang dimilikinya, mengatasi tekanan normal dalam hidupnya, bekerja secara produktif dan baik, serta memberikan kontribusi positif bagi komunitasnya. Baik buruknya kondisi kesehatan mental pegawai mempengaruhi cara pegawai dalam berpikir, merasa, dan bertindak. Kesehatan mental juga membantu individu menghadapi berbagai tantangan dalam hidup dan mempengaruhi produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bagaimana kesehatan mental merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi ASN dalam bekerja.

Terkait dengan isu kesehatan mental ASN Pemerintah Kabupaten Cilacap, Tim Redaksi Media Aparatur berkesempatan untuk mewawancarai Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Drs. Budi Santosa, M.Si. Berikut rangkuman hasil wawancara:

Dalam tiga tahun terakhir, Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui BKPPD Kabupaten Cilacap mendapatkan sedikitnya enam laporan pelanggaran disiplin yang berkaitan dengan adanya gangguan kesehatan mental yang dilakukan oleh ASN. Mulai dari kasus disiplin seorang Guru SMP yang tidak berani datang ke sekolah karena halusinasi, hingga CPNS di suatu dinas yang memiliki kinerja rendah karena diduga mengalami depresi. Laporan yang diduga berkaitan dengan kesehatan mental tersebut telah ditindaklanjuti dengan melakukan investigasi dan memberikan rekomendasi kepada pihak RSUD Cilacap untuk melakukan pemeriksaan terkait kondisi mental ASN yang memiliki indikasi adanya gangguan mental tersebut.

“**Bagaimana tanggapan Bapak mengenai kondisi kesehatan mental ASN di Pemerintah Kabupaten Cilacap saat ini?**”

Kesehatan mental itu bukan hal yang sepele, ini hal yang serius karena berkaitan dengan



Drs. Budi Santosa, M.Si.
Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap

produktivitas kerja, individu yang memiliki mentalitas yang bagus akan mampu bekerja dengan baik sejalan dengan produktivitas yang dihasilkan. Jika dilihat dari angka, terdapat 6 kasus sedangkan ASN Pemerintah Kabupaten Cilacap itu ada 14.487 personel, secara statistik terlihat kecil namun harus kita maknai bahwa ini kasus yang bukan main-main. 6 itu kan yang muncul dalam bentuk kasus, karena sudah ada laporan dan mengganggu produktivitas, bayangkan yang tidak ada laporan dan tidak dianggap sebagai *mental issue* karena dianggap hal wajar kemudian ketika ditangani oleh tenaga profesional ternyata sudah termasuk gangguan mental. Ini merupakan pertanda bahwa kita perlu melakukan eksplorasi lebih lanjut karena dikhawatirkan data ini tidak benar-benar menggambarkan kondisi kesehatan mental ASN kita. Artinya mari kita jujur dengan data, kita jujur dengan fakta yang ada.

Kita perlu menggali realita yang terjadi di lapangan baik kesehatan mental terkait dengan lingkungan tempat kerja maupun kesehatan mental secara umum karena hal ini saling mempengaruhi. Untuk itu kita bisa mulai membangun data dengan membuat prosedur penilaian, misalkan untuk melihat apakah seorang guru ini sehat mental atau tidak maka harus ada prosedur dari kepala sekolah dari pengawas dan lainnya. Kita perlu sediakan mekanisme yang jelas hingga pada akhirnya kita betul-betul tau jumlah ASN yang membutuhkan intervensi kesehatan mental itu berapa orang. Ini yang kita inginkan sebagai langkah awal yaitu membangun data. Ini merupakan hal

yang penting dan membutuhkan kerja ekstra.

“ **Setelah berhasil membangun data, bagaimana gambaran langkah yang akan Bapak lakukan di Pemerintah Kabupaten Cilacap ini?**

Isu mental ini butuh intervensi dengan serius, artinya kita perlu mengusulkan dukungan APBD yang bisa menjamin kita memberikan intervensi terutama terkait dengan permasalahan pemenuhan data. Dulu ada tes kesehatan *medical check up*, tp itu baru sekedar *medical check up* terkait tes kesehatan fisik seperti kolesterol, cek gula, tensi dan lain-lain, tapi kita belum melakukan tes kesehatan mental. Untuk melakukan tes kesehatan mental maka kita bisa bekerja sama dengan pihak terkait seperti RSUD namun untuk jangka panjang kita perlu membuat perangkat sendiri, dengan jabatan dan nomenklatur yang jelas-jelas tenaga profesional yang membidangi itu yang sampai sekarang ini BKPPD Kabupaten Cilacap juga belum ada. Nah ini mungkin salah satu cara agar kita memiliki daya dukung berupa sumber daya manusia yang memang benar-benar profesional di bidangnya untuk membantu pak Bupati dalam rangka menjaga Kesehatan mental ASN di Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Selain itu kita juga ingin membentuk

”

Mari kita bangun dan sadari bahwa kesehatan mental itu penting dan butuh keseriusan, banyak kiat dan bisa saling bahu-membahu untuk membangun ekosistem lingkungan kerja yang bagus dan sehat

Kepala BKPPD Kab. Cilacap saat di wawancara TIM MAP, Selasa (01/11/2022).



lingkungan kerja yang kondusif untuk ASN di Pemerintah Kabupaten Cilacap, lingkungan kerja itu dibentuk dari berbagai faktor salah satunya membangun *support system* nya yang kondusif untuk tumbuh berkembangnya pola karir ASN di Pemkab Cilacap. Tentunya jika sudah ada *support system* yang baik tetap tidak terlepas dari kondisi fisik dan mental individu itu sendiri. Kondisi mental individu sebagai ASN dapat dibentuk salah satunya dengan menerapkan nilai-nilai BERAKHLAK sehingga lingkungan kerja bisa harmonis, individu bisa adaptif dengan lingkungan kerja yang terus berkembang dan bisa melakukan kolaborasi dengan berbagai pihak. Dengan menerapkan nilai-nilai BERAKHLAK maka kita tidak hanya memperkuat *core values* ASN namun juga mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk kondisi mental ASN.

“ Dukungan APBD ini biasanya tidak mudah, bagaimana caranya agar hal ini bisa menjadi prioritas pimpinan? ”

Kita lakukan komunikasi dengan pimpinan, kita memberikan input terlebih dahulu terkait proyeksi kita kemudian dilengkapi dengan TAPD dan koordinasi dengan badan anggaran. yakinkan pada beliau-beliau itu bahwa langkah preventif kita ini perlu dilakukan jangan sampai langkah promotif, kuratif sampai rehabilitatif nya ini tidak jelas hanya karena kita tidak punya data. Sedangkan data itu perlu dikaji, proses pengkajian itu perlu kegiatan, kegiatan itu butuh dukungan dana, dana itu butuh kebijakan, kebijakan itu dari pimpinan. Dengan adanya

dukungan instrumen yang jelas maka nanti kita punya ruang gerak yang luas untuk melakukan sampling dan mengolah data hingga kemudian menyimpulkan suatu kondisi nyata yang dapat menggambarkan potret secara keseluruhan mengenai kesehatan mental ASN di Kabupaten Cilacap.

“ Pesan kesan untuk ASN Pemerintah Kabupaten Cilacap terkait kesehatan mental ”

Mari kita bangun dan sadari bahwa kesehatan mental itu penting dan butuh keseriusan, banyak kiat-kiat dan bisa saling bahu membahu untuk membangun ekosistem lingkungan kerja yang bagus dan sehat yang bisa mendukung kesehatan kita semua termasuk kesehatan mental didalamnya karena itu sangat perlu hubungan antar personal, relasi antar staf dengan pimpinan dengan masyarakat maupun dengan pihak lain itu perlu kita bangun dalam suasana kebatinan yang betul-betul mendukung nyamannya orang itu bisa bekerja. Jadikan tempat kerja itu sebagai surga kedua setelah rumah, untuk membawa surga kedua setelah rumah itu harus ikhtiar, harus diusahakan dan dibentuk diupayakan maksimal oleh teman-teman semua. Jangan lelah untuk berkolaboratif membangun suatu hubungan yang harmonis sehingga *mental health* kita akan terbentuk dengan baik, terimakasih tim media aparaturnya semoga sukses selalu. (*whinda*)



Pj. Bupati Cilacap

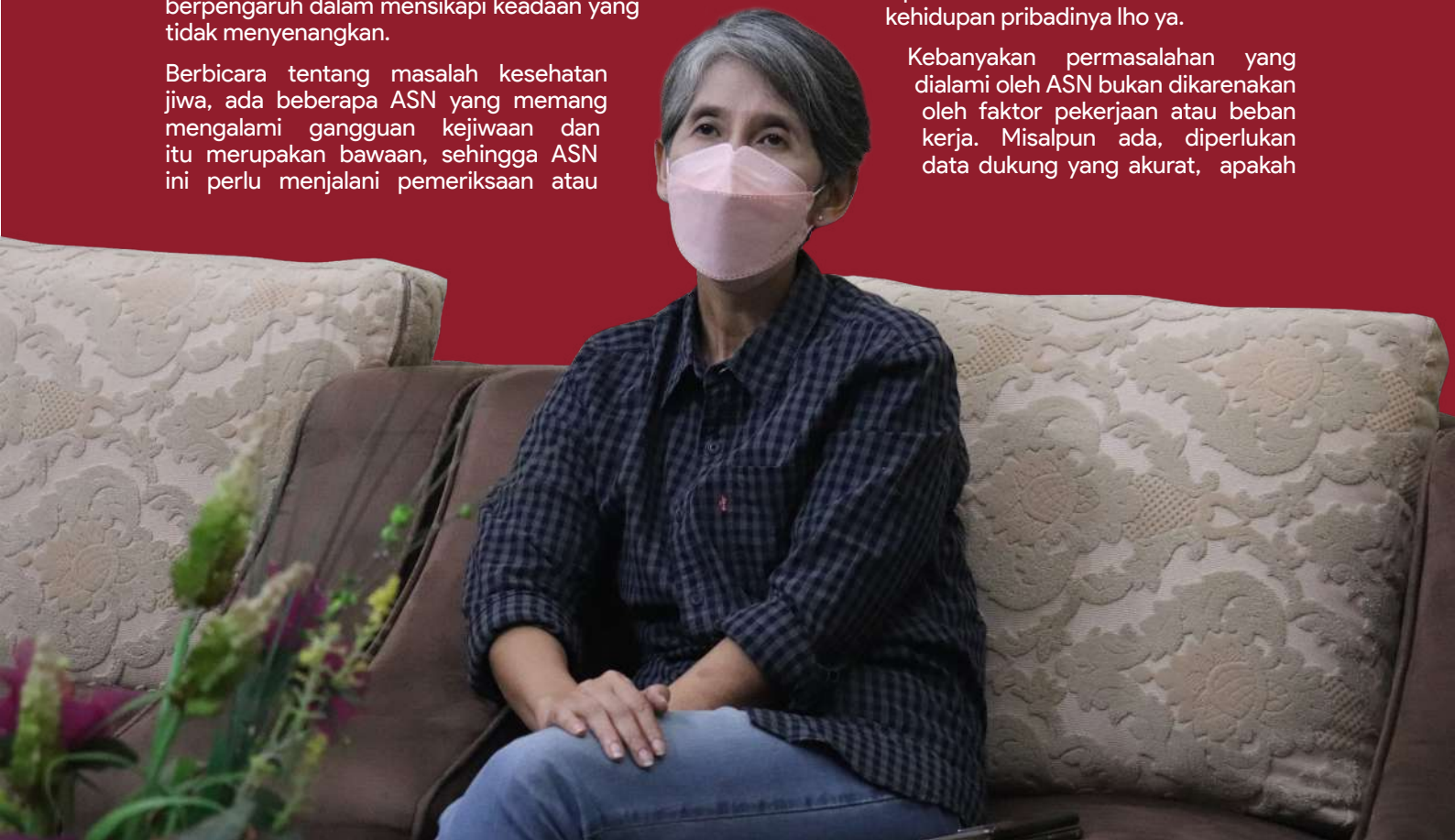
Bicara Kesehatan Mental ASN

Kesehatan mental sering diabaikan oleh kebanyakan orang, termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN). Beberapa ASN yang mengalami stres kerja belum mendapat perhatian khusus. Baik itu stres karena pekerjaan atau stres karena faktor lainnya. Jadi harus diketahui terlebih dahulu apa penyebabnya. Untuk ASN saya kira faktor utama yang memicu stres bukan pekerjaan ya, tetapi faktor lainnya. Bisa karena lingkungan, situasi di tempat kerja, tuntutan sosial, gaya hidup *hedonisme*, konflik, dan iri hati. Beberapa *stressor* inilah yang sering menjadi penyebab ASN merasa mengalami tekanan atau stres. Stres dan *stressor* adalah 2 hal yang berbeda. Stress adalah tentang rasa, merasa tertekan, kewalahan, atau kesulitan dalam menghadapi situasi. Sedangkan *stressor* adalah berbagai hal yang dapat membuat kita merasa stres. Setiap orang mempunyai ambang batas kritis yang berbeda dalam menghadapi suatu stres. Pengetahuan dan pengalaman seseorang juga berpengaruh dalam mensikapi keadaan yang tidak menyenangkan.

Berbicara tentang masalah kesehatan jiwa, ada beberapa ASN yang memang mengalami gangguan kejiwaan dan itu merupakan bawaan, sehingga ASN ini perlu menjalani pemeriksaan atau

perawatan kesehatan jiwa. Hal ini menjadi miris, jika ASN atau keluarganya tidak menyadari hal tersebut. Perilaku-perilaku seperti kelalaian atau penyimpangan kecil pun bisa jadi merupakan tanda-tanda seseorang memiliki gangguan kejiwaan. Sikap indisipiner juga dapat menjadi indikasi seorang ASN memiliki gangguan kejiwaan. Ada kesulitan yang dihadapi untuk memeriksakan ASN tersebut, karena tidak menyadari bahwa dirinya sedang sakit. Disinilah peran pimpinan dan rekan kerja yang harus peka terhadap perubahan perilaku ASN di lingkungannya. Pimpinan harus bisa menjadi teman, sahabat, orang tua dan guru di lingkungannya, harus bisa menciptakan situasi kerja yang kondusif. Misal ada rekan kerja yang terlihat murung, maka harus diperhatikan, harus didekati dan berusaha mencari informasi mengapa perilakunya berubah. Kita harus mengenal teman-teman kita dengan pendekatan yang kita miliki masing-masing, tetapi bukan berarti kita harus mendalami kehidupan pribadinya lho ya.

Kebanyakan permasalahan yang dialami oleh ASN bukan dikarenakan oleh faktor pekerjaan atau beban kerja. Misalpun ada, diperlukan data dukung yang akurat, apakah





”

Untuk para ASN, mari kita perbaiki mental *civil servant* nya agar tidak mengganggu kinerja. Bagi yang terindikasi mengalami gangguan kesehatan mental, dapat melakukan skrining secara mandiri.

Pj. Bupati Cilacap saat di wawancarai TIM MAP, di Pendopo Wijaya Kusuma Cakti.

memang beban kerjanya terlalu banyak, tekanan yang terlalu kuat, tantangan pekerjaan, lingkungan kerja yang buruk, atau pimpinannya yang terlalu “galak”. Tetapi sepertinya saya melihat di Kabupaten Cilacap tidak ada pimpinan yang galak, kelakar ibu Pj. Untuk tantangan pekerjaan, biasanya yang banyak mendapatkan komplain dari masyarakat adalah tentang layanan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, misalnya layanan kesehatan. Biasanya petugas layanan kesehatan kondisi mentalnya sudah jauh lebih baik daripada petugas di sektor lainnya, dalam artian petugas ini sudah siap untuk mengkondisikan mentalnya dalam menerima komplain atau aduan.

Dalam suatu unit kerja, kita mengharapkan rekan-rekan yang pintar, mampu, dan loyal. Jadi prinsip yang penting pelaksana itu manut adalah prinsip yang salah. Perlu diingat, pimpinan tidak sepenuhnya selalu

benar. Faktor subyektifitas suka atau tidak suka tidak sepenuhnya bisa dihilangkan. Akibat dari subyektifitas pimpinan inilah yang menjadikan mental ASN menjadi buruk.

Pada tahun 2013, saya sudah membuat penilaian dengan metode 360° yang digunakan sebagai dasar pemberian insentif. Jadi sesama Kabag, sesama Kasubag atau Kasubid, insentif yang diterima tidaklah sama. Walaupun selisihnya tidak banyak, tetapi perbedaan ini sebagai bentuk untuk menilai dan menghargai orang. Maka dari itu kita harus mengubah *mindset* kita masing-masing, jangan lagi menggunakan suka atau tidak suka. Untuk para ASN, mari kita perbaiki mental *civil servant* nya agar tidak mengganggu kinerja. Bagi yang terindikasi mengalami gangguan kesehatan mental, dapat melakukan skrining secara mandiri. Seharusnya dilakukan tes kejiwaan secara rutin, yang dapat dilakukan dengan menjawab *kuesioner* atau *via mobile*. (*ratih*)

Cuti Mobile

Oleh : IRPAN SETIAWAN, S.Kom.

Pagi itu hari Rabu pukul 3:02 WIB dini hari, Aldo mendapat kabar bahwa bapaknya yang berada di Banjarnegara terkena serangan jantung dan harus dirawat di rumah sakit. Perasaan Aldo saat itu begitu sedih, gelisah ngga karuan, bagaikan kaca tertimpa batu besar, hancur berkeping-keping. Saat itu juga Aldo bergegas membangunkan Wati istrinya dan Wahyu anak semata wayangnya untuk bersiap-siap berangkat menuju Banjarnegara. Ketika semua sudah siap, Aldo pun men-start sepeda motor kesayangan pemberian bapaknya, Honda WIN 100 Tahun 1994 untuk memulai perjalanan menembus suasana gelap dan cuaca dingin berboncengan dengan istri dan anaknya. Tiba di rumah bapak pukul 07:12 WIB pagi dan ternyata bapak sudah dibawa ke rumah sakit dibantu oleh Pak Kurniawan yang merupakan ketua RT setempat. Istri dan anaknya ditinggal di rumah Bapak, sementara Aldo melanjutkan perjalanan ke rumah sakit. Sesampainya di rumah sakit, ternyata Bapak sudah berada di ruang IGD dan sedang dirawat secara intensif oleh dr. Fathurahman, Sp.JP., seorang dokter ahli spesialis jantung. Aldo menangis tersedu-sedu melihat kondisi Bapak yang sudah lemas tidak sadarkan diri. "maafkan Aldo.. Bapak", gumamnya.

Sebagai seorang Klerek Aparatur Sipil Negara (ASN), Aldo menyadari bahwa hari Rabu ini dirinya harus masuk kerja, tetapi apalah daya kondisi darurat yang mendadak membuatnya harus lebih memilih untuk tetap bersama bapaknya yang sakit. Aldo membuka *smartphone* merk Xiaomi Redmi 5A yang layar LCD nya sudah sedikit retak untuk memberi kabar ketidakhadiran kepada atasan, Pak Sugito namanya. Aldo sempat berfikir untuk membuat surat cuti alasan penting, tapi bagaimana caranya, situasinya sangat tidak memungkinkan sehingga Aldo memutuskan untuk membuat surat cuti nya nanti saja ketika sudah masuk kerja.

Situasi seperti di atas mungkin pernah dirasakan oleh sebagian ASN, kesulitan membuat surat ijin cuti dalam kondisi-kondisi tertentu. Belum lagi ketika Pejabat Yang Berwenang Menandatangani Surat Cuti (PYB) sedang dalam posisi di luar daerah atau jadwal kegiatan beliaunya

sedang sangat padat, bisa saja mengajukan usulan ijin cuti hari ini, surat ijin cutinya baru ditandatangani minggu depan.

BKPPD Kabupaten Cilacap menyadari itu dan berkomitmen untuk selalu memberikan layanan kepegawaian yang terbaik kepada semua ASN. Sehingga di tahun 2022 ini, mengembangkan aplikasi cuti berbasis *mobile* yang digunakan sebagai usulan layanan cuti ASN melalui perangkat *smartphone* yang berfungsi untuk menghindari keterlambatan, mengurangi prosedur proses usulan dan mengurangi berkas persyaratan layanan. Aplikasi Cuti Mobile dapat diunduh melalui *Google Playstore*.

Mengapa Berbasis *Mobile / Smartphone*?

Pertumbuhan pengguna *smartphone* di dunia yang dilansir dari Stock Apps mencapai 5,3 miliar pada Juli tahun 2021. Jumlah tersebut menggambarkan lebih dari separuh total populasi penduduk bumi sekitar 7,9 miliar dengan persentase 67 persen. Sementara Kementerian Komunikasi dan Informatika menyatakan bahwa penggunaan *smartphone* mencapai 167 juta orang atau dengan persentase 89 persen dari total penduduk Indonesia.

Artinya, aplikasi cuti *mobile* akan lebih mengenai sasaran karena ASN pengguna *smartphone* sudah sangat banyak dibandingkan dengan pengguna *Personal Computer/PC*.

Apa saja fiturnya?

Aplikasi Cuti *Mobile* terhubung dengan data/dokumen kepegawaian e-Simpeg dan e-File sehingga apabila dokumen yang menjadi berkas persyaratan usul ijin cuti telah tersedia dalam aplikasi e-File maka dokumen tersebut tidak perlu lagi dilampirkan. Fitur notifikasi memungkinkan setiap *user* yang terlibat dalam usulan cuti (Pengusul, Pengelola layanan cuti, Atasan langsung dan PYB) akan menerima pesan peringatan sehingga progresnya bisa segera dieksekusi. Fitur Lihat Progres Cuti digunakan untuk memantau sejauh mana progres usulan cuti sedang berjalan, fitur

Cek Riwayat Cuti untuk melihat jenis cuti apa saja yang sudah diambil dan terakhir fitur Cek Kuota Cuti untuk melihat berapa sisa kuota tahunan cuti yang belum diambil.

● **Siapa saja yang terlibat dalam proses usulan Cuti?**

ASN yang mengajukan cuti dapat langsung mengusulkan ijin cuti melalui aplikasi *Cuti Mobile*. Petugas Pengelola Cuti di OPD akan memeriksa apakah usulan cuti sudah sesuai ketentuan yang berlaku atau belum. Apabila sudah sesuai ketentuan, *smartphone* Atasan Langsung akan menerima notifikasi atas usulan cuti bawahannya sehingga atasan langsung dapat segera memverifikasi untuk menyetujui atau menolak usulan cuti tersebut. Jika disetujui atasan, *smartphone* Pejabat Yang Berwenang Menandatangani Surat Cuti (PYB) akan menerima notifikasi juga sehingga dimanapun berada PYB dapat

segera memvalidasi usulan cuti tersebut. Setelah surat ijin cuti selesai diproses, sistem akan secara otomatis mengirimkan surat cuti kepada ASN yang mengusulkan cuti.

● **Apa saja kelebihannya jika menggunakan Aplikasi Cuti Mobile ?**

Dibandingkan dengan menggunakan metode konvensional, usulan cuti menggunakan aplikasi *mobile* dapat memangkas waktu pengusulan lebih cepat karena proses usulan dan verifikasi dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun. Prosesnya sangat *simple* dan mudah diikuti, data dan dokumen ASN juga sudah tersedia. *Output* yang berupa Surat Ijin Cuti tidak perlu dicetak karena sudah tersimpan secara otomatis di e-File, dan petugas pengelola cuti dapat melihat rekapitulasi cuti yang sedang dan sudah diambil oleh semua ASN di Pemerintah Kabupaten Cilacap.

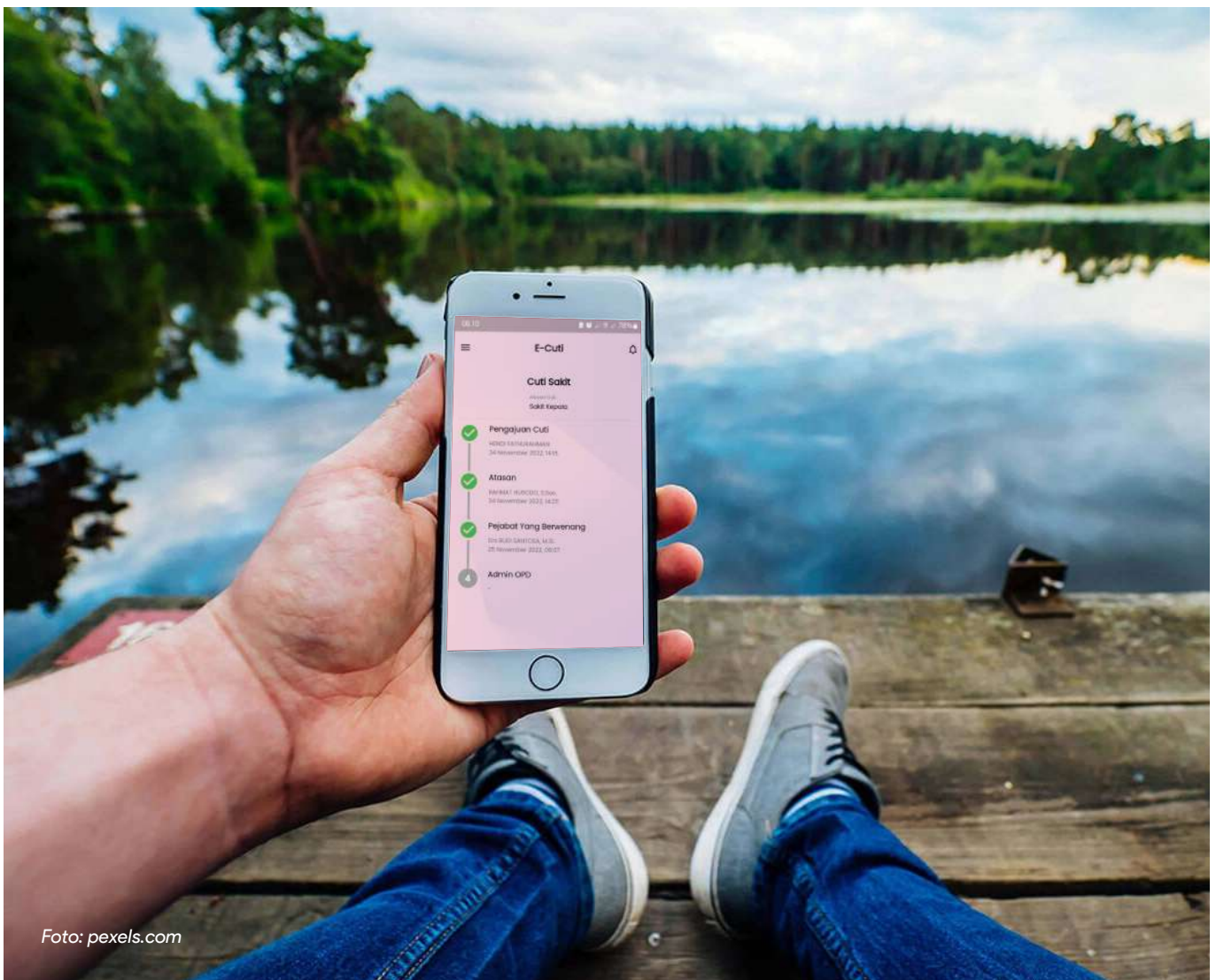


Foto: pexels.com



BKPPD's Talks



1

#ASK

Apakah PNS Kepala Desa wajib membuat SKP?

#ANSWER

Apabila yang bersangkutan diberhentikan sementara dari jabatan negeri, maka tidak membuat SKP.

2

#ASK

Apakah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat mengajukan cuti untuk menjalankan ibadah umroh?

#ANSWER

Dapat, sepanjang yang bersangkutan sudah memiliki hak cuti tahunan yang dapat digunakan untuk kepentingan tersebut.

3

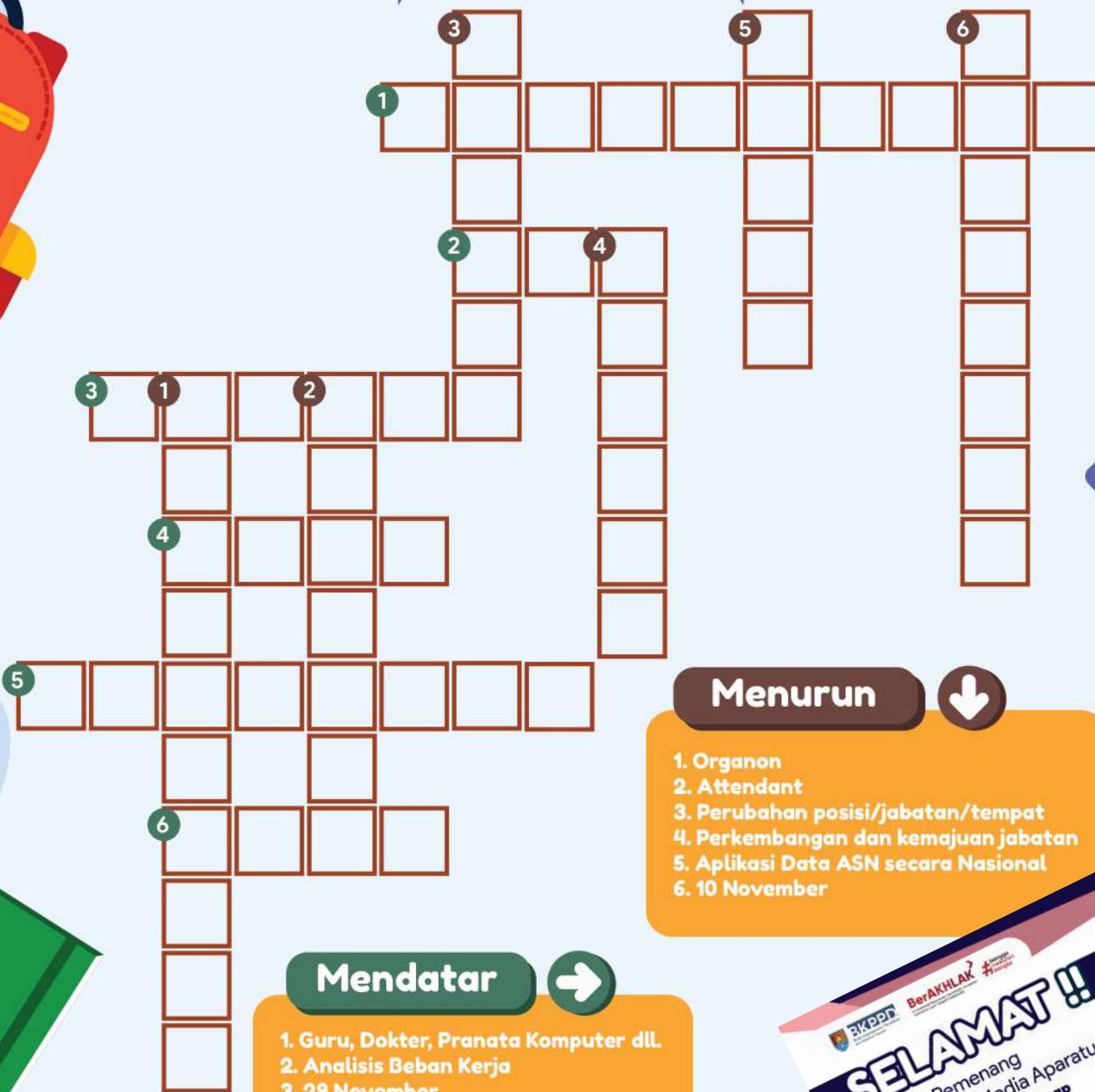
#ASK

Apakah PPPK wanita yang digugat cerai oleh suaminya, tidak perlu mengajukan izin untuk melakukan perceraian?

#ANSWER

Setiap ASN yang akan melakukan perceraian (sebagai tergugat ataupun penggugat) wajib mengajukan izin secara tertulis kepada pejabat yang berwenang, secara hierarki.

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



Menurun



1. Organon
2. Attendant
3. Perubahan posisi/jabatan/tempat
4. Perkembangan dan kemajuan jabatan
5. Aplikasi Data ASN secara Nasional
6. 10 November

Mendatar



1. Guru, Dokter, Pranata Komputer dll
2. Analisis Beban Kerja
3. 29 November
4. Upah
5. Menyimpan Uang
6. Susunan Organisasi Tatakerja

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 #ttsbkppdclp #bkppdcilacap



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



Belajar Mandiri Sebagai Salah Satu Solusi Pemenuhan Hak Pengembangan Kompetensi ASN

Oleh : RIZKI RAHMAWATI, M.Si.

“

Mengemban tugas sebagai ASN merupakan suatu kehormatan yang luar biasa, bagaimana tidak? ASN memiliki kesempatan dan diberi kepercayaan untuk melayani masyarakat. Namun kepercayaan tersebut harus senantiasa dijaga, dengan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Lantas bagaimana caranya? ASN harus senantiasa meningkatkan kompetensi dan kemampuannya melalui pengembangan kompetensi.

”

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS, bahwa PNS mempunyai hak pengembangan kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) Jam Pelajaran (JP) dalam satu tahun. Pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa Pengembangan Kompetensi dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan itu sendiri bisa dilaksanakan melalui metode pembelajaran klasikal (tatap muka di kelas) atau melalui metode pembelajaran non klasikal seperti pembelajaran jarak jauh (*distance learning*), *coaching*, *mentoring*, belajar mandiri, *e-learning*, magang, dll.

Pengembangan kompetensi dengan model pembelajaran non klasikal dapat menjadi pilihan yang tepat untuk dilaksanakan pada era sekarang ini karena selain menghemat anggaran, akses ilmu juga lebih mudah dan fleksibel. Jenis pengembangan kompetensi bagi PNS yang dapat dilakukan salah satunya melalui Belajar Mandiri.

Belajar mandiri merupakan jalur pengembangan kompetensi non klasikal kategori *flexibel learning*, meskipun bersifat mandiri akan tetapi kegiatan disesuaikan dalam konteks memberikan kemanfaatan bagi organisasi salah satunya untuk mengisi gap kompetensi. Melalui belajar mandiri peserta yang memiliki tempo belajar lambat atau cepat akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk menyelesaikan pembelajaran sesuai tingkat kemampuan masing-masing dengan kondisi belajar yang cocok dalam rangka memenuhi hak pengembangan kompetensinya.

Peserta juga bebas memilih metode belajar yang sesuai dengan gaya belajar mereka. Rasa percaya diri dan tanggung jawab pribadi yang dituntut dari peserta dapat berlanjut sebagai kebiasaan dalam kegiatan pembelajaran lain, tanggung jawab atas pekerjaan dan tingkah laku pribadi. Di era modern seperti sekarang ini, belajar dapat dilakukan dengan memanfaatkan *smartphone* yang kita punya. Selain efektif dan efisien, pemanfaatan teknologi dapat mendukung terwujudnya *Smart ASN* dan diharapkan dapat memenuhi hak pengembangan kompetensi PNS. Penyediaan aplikasi belajar mandiri salah satunya dapat memanfaatkan *Smart Apps Creator* (SAC).

Mekanisme palaksanaan belajar mandiri sangatlah mudah.

Pertama Tahap perencanaan

Diawali dengan dialog kinerja dengan atasan untuk mengidentifikasi *gap* kompetensi pegawai. Selanjutnya atasan menentukan materi yang tepat untuk diangkat menjadi topik belajar mandiri dan menentukan sasaran belajar mandiri. Kemudian pendamping menyusun materi, soal *pre-test* dan *post-test* menggunakan aplikasi *Smart Apps Creator* (SAC). Penyusunan soal *pre-test* dan *post-test* dimaksudkan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi sebelum dan sesudah belajar. Sebelum kegiatan belajar berlangsung, terlebih dahulu pendamping membagikan aplikasi *Smart Apps Creator* (SAC) kepada peserta belajar mandiri.

Kedua Tahap Pelaksanaan

Peserta, pendamping dan atasan menandatangani lembar kesepakatan rencana aksi belajar mandiri. Kemudian atasan mengisi *form* pelaksanaan belajar mandiri dan bersama dengan peserta menandatangani form tersebut. Selanjutnya pendamping membantu peserta menginstal aplikasi *Smart Apps Creator* (SAC) dan peserta memulai pembelajaran dengan terlebih dahulu mengerjakan soal *pre-test* untuk mengetahui kemampuan awal peserta, dilanjutkan mempelajari materi dan diakhiri dengan mengerjakan soal *post-test* untuk mengetahui sejauh mana tingkat pemahaman peserta terhadap materi.

Ketiga Tahap evaluasi

Tahap akhir pelaksanaan belajar mandiri, pendamping akan menganalisis nilai *post-test*, dan membuat sertifikat yang dibagi secara elektronik kepada peserta sebanyak 2 Jam Pelajaran. Kemudian peserta wajib mengisi evaluasi penyelenggaraan melalui *link google form* yang telah dibagikan pendamping.

Nah, sangat mudah bukan pelaksanaan belajar mandiri. Akses aplikasi belajar dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja tentunya materi yang disediakan juga sudah disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing pegawai. Belajar pun dapat dilakukan disela-sela waktu bekerja dan tentunya sangat bermanfaat untuk menambah penguasaan pengetahuan pegawai terkait tugas pokok sebagai ASN. Hanya dibutuhkan motivasi belajar yang tinggi dari ASN dan manajemen diri untuk dapat melaksanakan pembelajaran. E-sertifikat yang diterbitkan juga resmi dan dapat digunakan untuk memenuhi hak pengembangan kompetensi PNS minimal 20 JP per tahun. Melalui belajar mandiri ini diharapkan segera terwujud birokrasi Indonesia yang kapabel dan berdaya saing global.



Pendampingan Belajar Mandiri kepada staff Bidang Mutasi dan Pengembangan Karir
Senin, 17 Oktober 2022

Pengembangan Kompetensi Melalui Pelatihan Non Klasikal (Mentoring)

Oleh : PAULUS ANGGIE SUKOAJI, S.IP., M.M.

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan non klasikal menurut Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan melalui beberapa metode yang mana salah satunya adalah dengan metode *mentoring*.

Menurut Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 tentang Pedoman *Coaching*, *Konseling*, dan *Mentoring* di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, *mentoring* adalah sebuah metode yang digunakan untuk transfer informasi, pengalaman, pengetahuan dan sikap yang bertujuan untuk mengembangkan wawasan dan pemahaman *mentee* dalam penyelesaian pekerjaan dan pengembangan karirnya.

Banyak hal yang menjadi tujuan serta manfaat dari *mentoring* yang mana seperti :

1. Terciptanya komunikasi antara mentor dengan *mentee* dalam hal permasalahan atau hambatan dalam pelaksanaan kerja yang dihadapi pegawai;
2. Terwujud strategi untuk memperbaiki kinerja pegawai;
3. Terbangun hubungan yang berkelanjutan dan saling mendukung antara mentor dan *mentee* dalam semangat tim;
4. Tergalinya informasi kemampuan *mentee* serta kompetensi yang akan dikembangkan untuk pengembangan karir *mentee*.

Di beberapa instansi, program *mentoring* dilakukan oleh atasan langsung sebagai mentor dan *mentee* yang ditunjuk merupakan pegawai di bidang yang sama dengan mentor tersebut. Pemilihan pegawai yang ditunjuk sebagai *mentee* dilakukan atas dua dasar pertimbangan, seperti :

1. Terdapat kesenjangan kinerja yang tinggi karena kurang keterampilan/ keahlian dan pengalaman;
2. Kebutuhan pengembangan karir.

Mekanisme pelaksanaan program *mentoring* dapat dilaksanakan melalui beberapa cara, dapat secara langsung tatap muka antara mentor dengan *mentee* ataupun mengoptimalkan perangkat digital serta aplikasi meeting virtual dan dapat dilakukan secara *Asynchronous* sehingga tidak ada lagi kendala dalam pelaksanaan program *mentoring* dan tentunya dengan perkembangan teknologi hal ini semakin mempermudah baik mentor maupun *mentee* yang dapat mengakses atau melaksanakan program *mentoring* kapanpun dan dimanapun dengan waktu yang fleksibel.

Terdapat beberapa karakteristik kegiatan *mentoring* menurut Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018, antara lain :

1. Berlangsung dalam garis hubungan atasan dengan bawahan, atas persetujuan bersama dari seorang mentor dan *mentee*;
2. Fokus pada karir atau pengembangan profesional;
3. Hubungan atau dukungan dari mentor



Mentoring pada staff Bidang Pembinaan dan Kinerja Aparatur Sipil Negara
Selasa, 4 Oktober 2022

- bersifat pribadi dan profesional;
4. Hubungan dapat diinisiasi oleh mentor atau organisasi;
 5. Hubungan tidak terbatas pada pekerjaan;
 6. Hubungan dapat berlangsung untuk jangka waktu tertentu secara formal dan dapat berlanjut pada kegiatan *mentoring* informal.

Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah mensosialisasikan program pengembangan kompetensi melalui pelatihan non klasikal seperti *coaching*, *mentoring*, dan belajar mandiri.

Salah satunya pada program mentoring yang dilakukan berbentuk *Learning Management System* (LMS) dengan mengoptimalkan fitur *google classroom* yang sudah biasa digunakan untuk pembelajaran.

Sebelum dilaksanakannya program *mentoring* pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap, dilakukan dialog kinerja antara CPNS formasi widyaiswara selaku pendamping bersama bapak/ibu kepala bidang, subkoordinator untuk mengetahui kendala yang dihadapi pegawai dalam bekerja serta solusi yang dilakukan dengan program *mentoring*.

Dialog kinerja ini juga didukung dengan pembagian *link survey* kebutuhan pengembangan kompetensi melalui *google form* yang dibagikan ke pegawai BKPPD Kabupaten Cilacap, sehingga materi pengembangan kompetensi yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai.

Bapak/Ibu Kepala Bidang, subkoordinator bersama pendamping dalam hal ini CPNS formasi widyaiswara merancang pembuatan mentoring dengan materi yang telah disepakati dan menguploadnya pada *google classroom* yang digunakan sebagai sarana pelatihan program *mentoring*.

Tata cara selanjutnya adalah dengan pengenalan program *mentoring* pada pegawai BKPPD Kabupaten Cilacap. Hal ini dilakukan dengan paparan dari CPNS formasi widyaiswara selaku pendamping program tersebut serta sesi tanya jawab untuk memudahkan pegawai memahami pelaksanaan program *mentoring*.

Selanjutnya masuk pada tahap pelaksanaan, pada tahap ini CPNS formasi Widyaiswara selaku pendamping akan mendampingi mentee dari mulai *pre test*, akses video materi yang diakses pada *google classroom*, *post test*, pembagian sertifikat 2JP hingga pada tahap evaluasi.

Evaluasi yang dilakukan mulai dari mentor mengevaluasi *mentee* dari segi keaktifan, kemampuan menerima materi, dan sikap serta perilaku mentee.

Mentee juga mengevaluasi mentor dari segi penyampaian materi, pembimbingan, dan sikap serta perilaku mentor.

Evaluasi bagi penyelenggara juga dilakukan oleh mentor dan *mentee* seperti dialog kinerja untuk penyamaan persepsi, *timeline* kegiatan, pemberitahuan bagi mentor dan *mentee*, adanya *monitoring* pada saat pelaksanaan kegiatan *mentoring* dan penghitungan pemenuhan hak pengembangan kompetensi.

Menangani

"Disempowering Emotions" pada Pekerjaan dengan Coaching

Oleh : HIDAYAT FATHONI AMRULLAH, M.M.

Ketika seseorang berbicara tentang mengubah hidup, tentunya akan berkaitan dengan perubahan kualitas dan intensitas emosi yang dialami secara konsisten. Ada keadaan emosional yang dituju dan ada yang dihindari. Emosi memberikan wawasan terkait ketidakselarasan dalam nilai-nilai, keyakinan, dan peristiwa emosional penting yang belum terselesaikan pada diri seseorang. Hasil dari suatu *coaching* atau proses intervensi lainnya adalah untuk meredakan konflik emosional dan meningkatkan keutuhan dengan memberikan makna baru yang lebih memberdayakan pada pengalaman-pengalaman yang dialami seseorang.

Beberapa emosi yang dihadapi seseorang terkadang bersifat melemahkan kekuatan dan kepercayaan diri seseorang yang sering disebut dengan istilah *disempowering emotions*. Teknik *coaching* yang tepat dapat membantu seseorang menemukan solusi untuk mengatasi *disempowering emotions* yang dihadapi. Seorang *coach* eksekutif, James Murphy pada tahun 2017 melalui laman *EvolutionForSuccess* menyebutkan bahwa ada 10 *disempowering emotions* yang umum dialami seseorang antara lain:

1 **Discomfort/ketidaknyamanan**

2 **Fear/rasa takut;**

3 **Pain/rasa sakit;**

4 **Anger/rasa marah;**

5 **Frustration/frustasi;**

6 **Disappointment/kekecewaan;**

7 **Guilt(regret)/penyesalan;**

8 **Inadequacy/keraguan diri;**

9 **Overwhelm/kelebihan beban;**

10 **Loneliness/kesendirian.**

Semua *disempowering emotions* yang disebutkan di atas tentunya harus menjadi perhatian bersama semua pihak karena akan berpengaruh pada motivasi dan kinerja seseorang, terutama Aparatur Sipil Negara (ASN). Proses identifikasi *disempowering emotions* ini dapat dilakukan melalui *coaching* dengan proses awal identifikasi *disempowering emotions* apa yang dialami.

Coaching dapat berperan dalam peningkatan kecerdasan emosional seseorang dalam menangani *disempowering emotions* yang dihadapi terutama dalam 3 aspek penting, yaitu kesadaran diri sendiri, pengaturan diri sendiri, dan motivasi. Melalui *frame* pertanyaan yang tepat pada proses *coaching*, ada 10 hal yang bisa dicapai sebagai upaya dalam mencari solusi dalam menangani *disempowering emotions*. Sepuluh hal tersebut antara lain: mencari tahu apa yang dipikirkan, membantu melihat persoalan dengan lebih jelas, mencari tahu alasan dari perilaku tertentu, membantu mengevaluasi tindakan, mendorong untuk membuat perubahan, mencari tahu hambatan, memperkuat rasa percaya diri, mendorong untuk mencari solusi, mendorong untuk mencari opsi lain, menguji seberapa realistis ide yang dihasilkan, mendorong untuk bertindak cepat, dan mengecek komitmen yang dilakukan.

Langkah selanjutnya adalah menentukan pilihan-pilihan solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi *disempowering emotions* tersebut. Dialog yang terjadi dengan prinsip mendengarkan aktif dan pertanyaan terbuka pada proses *coaching* dapat menstimulasi seorang ASN yang memiliki masalah dengan *disempowering emotion* tertentu untuk menemukan ide dan solusi baru dalam memecahkan permasalahan.

Proses untuk menangani *disempowering emotions* tentunya bukan hal yang mudah. Namun *coaching* dapat memberikan perspektif yang berbeda dalam mencari solusi permasalahan melalui eksplorasi mendalam pada potensi diri. Selain mengatasi *disempowering emotions* yang terjadi pada pekerjaan atau keadaan yang sudah terjadi, *coaching* juga dapat memberikan solusi untuk mencegah *disempowering emotions* yang berpotensi terjadi di masa mendatang bila prosesnya dilakukan dengan serius dan cermat.

“

Disempowering Emotions dapat menghambat ASN dalam implementasi nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK. Maka perlu upaya yang efektif seperti *coaching* untuk mengatasi masalah tersebut.

”



Ilustrasi: mindful.org

Hobi di Era New Normal

Oleh : ARI KURNIAWAN PURWANTO, S.Kom.

Hobi merupakan aktivitas menyenangkan yang biasanya dilakukan saat sedang senggang. Seringkali hobi dapat memberi ketenangan di sela-sela kesibukan serta menghilangkan kepenatan pikiran. Terlebih saat memasuki era new normal pandemi Covid-19, beberapa hobi makin populer dan banyak diminati di kalangan masyarakat antara lain Rekreasi dengan mengunjungi tempat-tempat wisata yang dalam bahasa gaul *healing*.

Arti kata *healing* bisa merujuk pada penyembuhan diri yang disebabkan karena beberapa hal termasuk peristiwa buruk di masa lalu. Arti kata *healing* juga kerap dikaitkan dengan proses penyembuhan diri yang tujuannya untuk mendapatkan ketenangan batin serta jiwa. Penggunaannya di media sosial kerap diasosiasikan dengan menenangkan diri dengan pergi ke suatu tempat yang disenangi. Pada kesempatan ini Penulis menyajikan Wisata Cilacap yang sangat beragam, dan menyentuh semua usia, serta mengikuti perkembangan, dan kebutuhan jaman. Jadi, wisata Cilacap patut dijadikan *list* rencana liburan anda selanjutnya.

Tempat wisata di Cilacap yang sudah buka, tetap memberlakukan protokol kesehatan bagi para pengunjungnya. Pengunjung diharapkan untuk tetap mentaati protokol kesehatan dimanapun dan kapanpun.

Pantai Sidayu Indah

Lokasi wisata pantai Sidayu Indah berada di Desa Sidayu Kecamatan Binangun. Di dalam nya telah tersedia kolam renang, mushola, fasilitas MCK selain itu obyek wisata pantai Sidayu Indah tersedia tempat lapangan *Volly* tempat ayunan bermain dan tempat duduk, serta cafe. Menikmati keindahan dan suasana Pantai dengan ombak dan angin sepoi nya akan mendamaikan pikiran yang pelik dan jenuh.



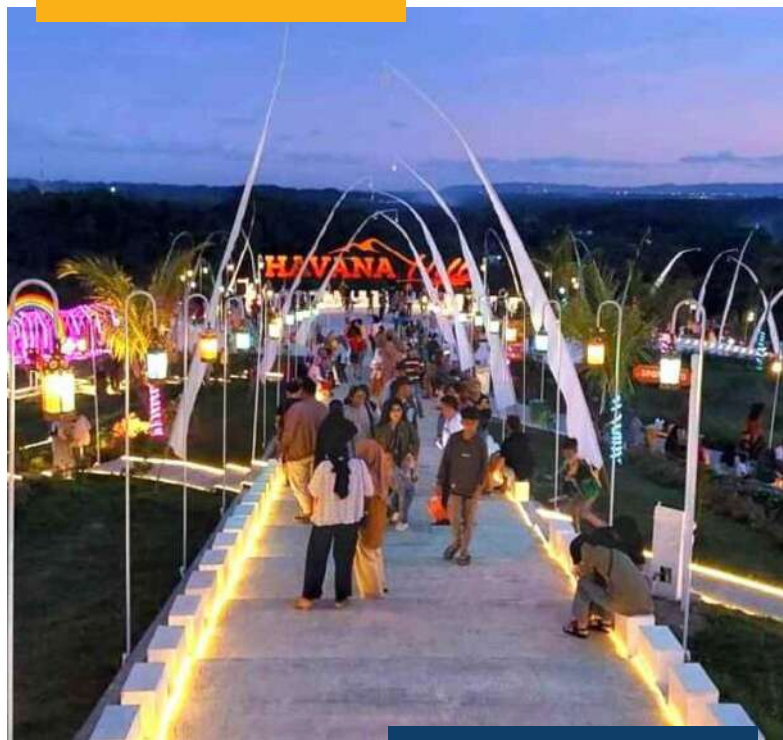
Wisata Cigimbal Park

Wisata Cigimbal Park beralamatkan di Jl. Tancang 1, Saliwangi, Desa Tritih Kulon, Kecamatan Cilacap Utara. Lebih tepatnya belakang pasar Saliwangi. Bukan cuma tempat *selfie* atau wisata *selfie*, ternyata di Cigimbal ini ada Kolam pemancingan, Gasebo, *Cafe*, Stand Air Tawar, *Meeting room* juga. Destinasi yang mengandalkan panorama hutan bakau ini didukung panorama *sunset* yang terkesan berbeda karena tidak semata mata matahari terbenam, tetapi dengan latar depan hutan bakau yang memanjang dipinggiran Bengawan Donan.

HAVANA HILLS

Havana Hills merupakan objek wisata yang lengkap dan cocok untuk dikunjungi bersama keluarga. Fasilitas di dalamnya tidak hanya menyajikan spot foto dengan pemandangan indah saja, namun juga berbagai wahana menarik. Sebut saja *kids park* yang tentunya memanjakan anak-anak, bioskop VR, dan wahana ATV. Fasilitasnya juga cukup lengkap mulai dari restoran, mushola, toilet, taman, dan area parkir. Bagi yang tidak ingin makan makanan berat, ada juga puluhan *food stall* yang menjual berbagai makanan dan minuman.

Lokasi Wisata Havana Hills beralamatkan di Jalan Lengkong, Desa Jeruklegi Kulon, Kec. Jeruklegi Kab. Cilacap, di dekat pertigaan lampu merah Jeruklegi ke arah Sidareja.



PANTAI RANCA BABAKAN

Pantai Ranca Babakan menjadi destinasi menarik yang menyuguhkan keindahan yang *recommended* untuk menghabiskan hari libur bersama orang tercinta. Pantai di Cilacap dengan pasir putihnya yang satu ini menawarkan pesona alam yang masih perawan dan jarang diketahui orang. Berada di kawasan Nusa Kambangan Cilacap, Pantai Ranca Babakan bisa anda kunjungi dengan menyeberang menggunakan perahu wisata dari Pelabuhan Seleko.



Potensi Kampunglaut Sebagai Laboratorium Lapangan Pengamatan Malaria

(Rujukan Provinsi Jawa Tengah dan Nasional)

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

Transisi epidemiologi fenomena masalah kesehatan dan penyakit pada saat ini yaitu penyakit degenerative masih mendominasi, akan tetapi penyakit menularpun masih banyak. Salah satu jenis penyakit menular bersumber binatang yang masih menjadi perhatian yaitu malaria. Malaria adalah penyakit demam akut yang disebabkan oleh *Plasmodium*. Penyakit ini ditularkan melalui gigitan nyamuk *Anopheles* betina yang terinfeksi. Sampai dengan saat ini merupakan permasalahan kesehatan global. Data terakhir dari Organisasi Kesehatan Dunia / WHO yaitu terdapat 241 juta kasus malaria pada tahun 2020, angka kasus tersebut meningkat dibandingkan pada tahun 2019. Malaria bukan hanya menyerang kelompok pekerjaan tertentu seperti petani, nelayan atau pertambangan, melainkan juga berdampak pada kelompok rentan seperti ibu hamil dan anak-anak.

WHO telah mencanangkan strategis teknis global demi tercapainya eliminasi malaria

pada tahun 2030. Indonesia merupakan salah satu negara dengan rekam jejak negara endemis malaria. Melihat hal tersebut maka Pemerintah Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 293 tahun 2009 tentang Eliminasi Malaria. Tujuan dari hal tersebut yaitu tercapainya eliminasi malaria secara bertahap selambat-lambatnya tahun 2030 (Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit , 2019). Selama kurun waktu tahun 2018-2020, lebih dari 90 % kabupaten/kota endemis malaria di Provinsi Jawa Tengah dan Jawa Barat telah berhasil mencapai eliminasi malaria. Kabupaten Cilacap dan Kabupaten Pangandaran memiliki keterkaitan satu sama lain terkait dengan proses eliminasi malaria. Hal tersebut dikarenakan kondisi geografis dan mobilitas penduduk yang cukup tinggi antar kedua wilayah.

Wilayah Kampunglaut Kabupaten Cilacap terletak di Pulau Nusakambangan yang memiliki rekam jejak kasus malaria yang cukup bersejarah di Provinsi Jawa Tengah. Hal itu



Kunjungan Lapangan dari Badan Riset Inovasi Nasional, 20 September-5 November 2022



dikarenakan wilayah Kampunglaut memiliki sumbangsih terhadap penularan malaria, akan tetapi semenjak tahun 2018 Kecamatan Kampunglaut sudah eliminasi malaria. Secara geografis wilayah Kampunglaut terdiri atas kolam, tambak, pesawahan, serta tegalan yang dikelilingi oleh perairan Segara Anakan. Kondisi geografis tersebut sangat berpotensi sebagai tempat perkembangbiakan nyamuk penyebab malaria, yaitu *Anopheles*. Hal tersebut juga didukung dengan laju mobilitas yang tinggi sehingga potensi penularan semakin meningkat.

Menurut data kasus dari Pemerintah Kabupaten Cilacap berdasarkan sejarah prevalensi kasus malaria, tercatat adanya kejadian luar biasa (KLB) yaitu pada tahun 1984, 2000, dan 2010. Jenis parasit malaria yang dilaporkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap adalah *Plasmodium Falciparum* dan *Plasmodium Vivax* sedangkan untuk jenis vektor yang dilaporkan yaitu *Anopheles Sundaicus* (Kementerian Kesehatan RI, 2010; Syafrudin et al., 2020). Sampai dengan saat ini kemunculan kasus setempat (indigenous) di wilayah ini masih dapat ditekan, namun proses pemeliharaan tersebut harus selalu dipantau dan dievaluasi sehingga tidak terjadi *re-transmission*.

Potensi Kecamatan Kampunglaut sebagai rujukan laboratorium lapangan malaria baik untuk tingkat provinsi maupun nasional.

Tahun 2022 ini Kampunglaut sudah kedatangan tim pengamatan malaria dari Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, dan Badan Riset Inovasi Nasional (BRIN). Laboratorium lapangan pengamatan malaria ini lebih kepada tindakan atau upaya pengendalian vektor yang dilakukan oleh UPTD Puskesmas Kampunglaut.

Pengendalian vektor merupakan salah satu strategi pemberantasan malaria bersama dengan identifikasi kasus, pengobatan, dan partisipasi masyarakat. Strategi tersebut membutuhkan program pemantauan entomologi atau surveilans vektor yang berkelanjutan. Surveilans entomologi mampu memberikan informasi penting tentang keragaman dan karakteristik perilaku vektor malaria dan habitat potensial mereka (WHO, 2013).

“

Tujuan adanya kegiatan pengendalian vektor ini akan membantu dalam mengidentifikasi dan mengkaji potensi transmisi (penyebaran) di suatu wilayah (Giordano et al., 2020). Dalam rangka mempertahankan daerah eliminasi malaria di Kabupaten Cilacap maka diperlukan upaya pencegahan dan penanggulangan faktor risiko, termasuk pengendalian vektor yang terintegrasi. Sampai dengan saat ini upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka mempertahankan eliminasi malaria yaitu pengangkatan lumut usus ayam, pemantauan jentik berkala, dan pengendalian vektor. Potensi laboratorium lapangan pengamatan malaria ini sangat baik bilamana dikembangkan dan didukung oleh lintas sektoral dan bidang yang terkait.

”



MENJAGA KEWARASAN

Oleh : HANDRI PANGARSO UTOMO, S.Psi.

Apakah Anda pernah mendengarkan lagu lawas berjudul “Panggung Sandiwara” yang ditenarkan oleh group band legendaris *God Bless*? Lagu ini memiliki lirik tentang bagaimana manusia memiliki perannya masing-masing, memiliki karakter, kepribadian, motif, nilai sendiri-sendiri yang menentukan bagaimana cara seseorang menjalani hidupnya. Ada yang berperan wajar saja mengikuti norma masyarakat, dan ada yang berpura-pura atau tidak menjadi dirinya sendiri demi sebuah kepentingan pribadi, dan banyak lagi lainnya.

Kita sering mendengar istilah bahwa manusia tersusun dari *body, mind and soul*. Tubuh, pikiran dan jiwa, akan saling melengkapi dan membentuk manusia seutuhnya. Jiwa menjadi unsur pembeda kita dengan makhluk hidup lainnya. Lalu apa yang terjadi jika manusia mengalami permasalahan pada kejiwaannya? Itulah yang saat ini sering disebut dengan gangguan jiwa. Orang dengan gangguan jiwa membutuhkan penanganan khusus dari ahli kejiwaan atau psikolog, membutuhkan terapi yang memerlukan waktu, usaha dan biaya yang kadang tidak sedikit. Untuk itu sebelum terlambat, mari kita jaga kewarasan kita masing-masing, agar jiwa tetap sehat.

Kewarasan identik dengan jiwa yang sehat. Menjaga kewarasan berarti menjaga jiwa kita

tetap sehat. Bagaimana caranya?

Menjadi waras adalah hal yang sulit diwujudkan, dimana saat ini banyak tekanan yang dialami dalam pekerjaan, kehidupan sosial masyarakat hingga ekonomi. Namun hal tersebut bukanlah sebuah keniscayaan. Kita tentunya paham bahwa cara termudah menjadi waras adalah mengisi jiwa kita dengan hal-hal yang religius, mendekatkan diri kepada Tuhan Yang Maha Esa. Salah satu caranya adalah dengan beribadah, dan beribadah yang paling dekat dengan lingkungan ASN adalah dengan bekerja.

Menjalani pekerjaan sebagai bagian dari ibadah, perlu kita jiwai setiap hari, termasuk dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Pekerjaan harus dijalankan dengan jiwa yang sehat, agar apa yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun keluarga dan masyarakat. Namun kadangkala saat menjalankan pekerjaan, banyak godaan yang datang untuk melakukan penyimpangan. Jiwa yang lemah akan mudah terjatuh dalam godaan tersebut. Untuk itulah diperlukan keseimbangan antara *body, mind and soul* kita, agar selalu dapat berpikir dengan waras, memahami apa yang pantas dan tidak pantas dilakukan. Beberapa hal yang patut dicoba oleh ASN yang ingin jiwanya sehat diantaranya:

- 1 Berolahraga.** *Men sana in corpore sano*, di dalam tubuh yang sehat terdapat jiwa yang kuat. Mari mulailah berolahraga dari kegiatan fisik yang simpel seperti mengerjakan hobi yang membutuhkan gerakan fisik, bersepeda, berkebun, membersihkan rumah, berjalan kaki, dan lainnya.
- 2 *Speak up*,** berani mengungkapkan apa yang dipikirkan. Saat kita memendam masalah sendirian akan berdampak buruk pada tubuh. Mengutarakan apa yang ingin disampaikan dapat melepaskan beban pikiran, Sekedar ingin menyalurkan hobi menyanyi. Pelepasan emosi seperti ini bisa menyeimbangkan kestabilan jiwa.
- 3 Terus belajar.** Menambah pengetahuan dan wawasan akan melatih otak kita untuk terus beraktivitas sehingga mencegah demensia/ kepikunan. Belajar tidak hanya dari naskah atau teks kajian ilmiah, tetapi bisa juga dengan membaca berita, mengikuti seminar/pelatihan, berkomunitas dengan orang yang memiliki hobi yang sama, dan lain sebagainya.
- 4 Mendekatkan diri pada Tuhan YME.** Banyak cara untuk mendekatkan diri dengan Tuhan, menurut agama dan kepercayaannya masing-masing. Kadang kita terjebak dalam rutinitas ibadah namun tidak menghayati "kedekatan" yang sejati dengan Tuhan. Rutinitas ibadah tanpa penghayatan bisa menjadikan kita beribadah tanpa jiwa, penghayatan akan "kedekatan" inilah yang dapat membuat jiwa kita tenang, nyaman, dan berpasrah sehingga kita dapat lebih jernih dalam melihat setiap permasalahan.
- 5 Berpikiran positif.** Pikiran yang positif akan menjauhkan kita dari prasangka yang tidak diperlukan. Mencegah kita untuk menghakimi atau menjadi Tuhan bagi sesama. Namun bukan berarti kita jadi tidak waspada karena menganggap semua hal adalah positif. Berpikir positif justru menjaga agar pikiran dan jiwa kita tetap bisa seimbang dalam mengukur setiap hal yang terjadi.

Sudah siapkah Anda menjaga kewarasan? Menjadi manusia yang seutuhnya yang sehat jiwanya, tubuhnya dan pemikirannya. Marilah sebagai ASN yang mempunyai tugas sebagai pelayan publik agar bisa menjaga jiwanya tetap sehat agar siapapun yang kita layani termasuk keluarga dan masyarakat dapat tertular jiwa yang sehat juga.



” Sebanyak 4.360 Pegawai Non ASN Masuk Aplikasi Pendataan

CILACAP- Sesuai Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/1511/M. SM.01.00/2022 tanggal 22 Juli 2022, Pemerintah Kabupaten Cilacap telah selesai melaksanakan pendataan tenaga Non Aparatur Sipil Negara (NON ASN).

Pendataan ini diawali dengan memutakhirkan data pada aplikasi SI CAP NONA (Sistem Informasi Cilacap Non ASN) oleh admin OPD.

“Pemerintah Kabupaten Cilacap mempunyai Aplikasi SI CAP NONA yang digunakan untuk mempersiapkan apabila ada kebijakan dari pusat terkait dengan penanganan tenaga Non ASN. Kita sudah punya datanya dan siap untuk ditindaklanjuti dengan cepat,” ujar Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian

dan Informasi BKPPD Kabupaten Cilacap, Rahmat Husodo, S.Sos. (Selasa, 25/10/2022).

Kemudian verifikasi dan validasi data SI CAP NONA yang dilakukan tanggal 8-9 September 2022 di Aula BKPPD Kabupaten Cilacap. Untuk UPTD Puskesmas dilakukan di Aula Dinas Kesehatan pada tanggal 12 September 2022 kemudian dilanjutkan tanggal 13-16 September 2022 di Aula Dinas Pendidikan dan Kebudayaan untuk SMPN dan SDN.

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap, Drs. Budi Santosa, M.Si. mengatakan hasil yang sudah terverifikasi dan dapat dimasukkan ke dalam aplikasi Pendataan Non ASN BKN sebanyak 4.360 pegawai yang tersebar di semua Organisasi Perangkat Daerah. (opi)



” Gubernur Lantik Yunita Dyah Suminar sebagai Pj. Bupati Cilacap



Foto: Diskominfo Jateng

SEMARANG – Jabatan Penjabat (Pj) Bupati Cilacap resmi disandang Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, Yunita Dyah Suminar. Yunita, resmi dilantik Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo, di Gedung Gradhika Bhakti Praja, kompleks Kantor Gubernuran Jawa Tengah, Sabtu (19/11/2022).

Pelantikan ini menandai berakhirnya masa kerja Bupati Totto Suwanto Pamuji bersama wakilnya, Syamsul Auliya Rachman untuk periode 2017 – 2022. Selain itu, Ketua Tim Penggerak PKK dan Ketua Dekranasda Jawa Tengah Ny. Atikoh Ganjar Pranowo juga melantik Pj. Ketua Tim Penggerak PKK Kabupaten Cilacap dan Pj. Ketua Dekranasda Kabupaten Cilacap, yang dijabat Ny. Fitriatin Awaluddin Muuri.

Dalam sambutannya, Ganjar menekankan sejumlah pekerjaan rumah yang harus segera diselesaikan Pj Bupati Cilacap beserta jajarannya. “Cilacap salah satu daerah yang sangat potensial untuk tumbuh kembang investasi, maka kalau ada investor masuk jangan dipersulit. Dampaknya nanti akan sangat berarti untuk masyarakat,” kata Ganjar.

Dukungan terhadap investasi, menurut Ganjar sangat penting untuk menghadapi situasi yang tidak menentu. Saat ini gelombang

resesi menjadi ancaman serius di berbagai belahan dunia, dan diperparah dengan konflik Rusia-Ukraina, yang menyebabkan krisis global dan berdampak di sejumlah negara.

Selanjutnya, Ganjar juga mengingatkan kondisi cuaca saat ini yang mengakibatkan bencana di sejumlah wilayah. Kabupaten Cilacap sendiri memiliki wilayah terluas di Jawa Tengah, dengan kerawanan bencana tertinggi. Termasuk penanganan stunting yang masih membutuhkan perhatian khusus.

“Prioritaskan pada target yang kemarin belum tercapai oleh Pak Bupati dan Wakil, maka cepat disiapkan dengan baik. Saya berharap untuk kawan-kawan DPRD, Pokirnya diarahkan pada beberapa persoalan yang belum tuntas, terutama infrastruktur yang luar biasa,” tambahnya.

Pj. Bupati Cilacap, Yunita Dyah Suminar sebelum menjabat sebagai Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, mengawali karier di RSUD DR. Margono Soekarjo Purwokerto sebagai staf di tahun 1994, Yunita selanjutnya menjabat sebagai Kabid Perencanaan pada 2007. Pada tahun 2015, Yunita mendapat promosi sebagai Wakil Direktur Umum dan Keuangan dan kini mendapatkan amanah sebagai Pj. Bupati Cilacap hingga gelaran Pilkada Serentak 2024 mendatang. (*ipan*)

Launching dan Sosialisasi “Siap Bayare Online”

CILACAP - Bertempat di Aula BKPPD Kabupaten Cilacap Jl. MT. Haryono 73 Cilacap, Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap yang diwakili Sekretaris BKPPD. Drs. Achmad Nurlaeli, M.Si. membuka Sosialisasi dan Launching Sistem Aplikasi Pembayaran Retribusi Online yang disingkat SIAP BAYARE ONLINE. (Selasa, 22/11/22).

Acara dihadiri oleh 55 pejabat/petugas kepegawaian Perangkat Daerah Se-Kabupaten Cilacap dengan narasumber Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset BKPPD, Rosa Delima Damai Rita, S.E.

Dalam sambutannya, Sekretaris BKPPD Kab. Cilacap mengatakan bahwa dinamika pekerjaan di lingkungan ASN semakin hari dituntut semakin lincah, cepat dan menggunakan teknologi sebagai alat untuk memberikan hasil yang prima.

BKPPD Kab. Cilacap selalu beradaptasi dengan perkembangan yang ada serta dituntut untuk selalu berinovasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, yang dalam

hal ini BKPPD Kab. Cilacap selaku SKPD pengampu pendapatan retribusi sewa bangunan Sasana Diklat Praja harus mampu mengikuti perkembangan jaman sehingga terciptalah “Siap Bayare Online” ujar alumni STPDN tahun 1999 ini.

Rosa selaku inisiator dari inovasi ini memaparkan tujuan pembuatan SIAP BAYARE ONLINE adalah agar pengelolaan dan pencatatan keuangan menjadi lebih akuntabel, valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Lebih lanjut, beliau juga menjelaskan bahwa sewa bangunan Sasana Diklat Praja sekarang dilakukan secara online dengan menggunakan Siap Bayare Online. Penggunaan aplikasinya begitu mudah dan sangat *user friendly*.

“Tinggal akses <https://siapbayareonline.bkd.cilacapkab.go.id>, keluar kode billing, bayar ke Bank Jateng, secara otomatis terkonfirmasi dari sistem”, pungkasnya. (*opi*)



PENILAIAN KESESUAIAN / OBSERVASI PADA PENGADAAN CALON APARATUR SIPIL NEGARA (CASN) PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) JF GURU DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP TAHUN 2022



Penilaian Kesesuaian Observasi pada Pengadaan CASN PPPK JF Guru

CILACAP – Minggu (27/11) BKPPD Kabupaten Cilacap bersama dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap selenggarakan Penilaian Kesesuaian / Observasi pada Pengadaan CASN PPPK JF Guru yang bertempat di Fave Hotel Cilacap.

Acara diawali dengan cerimonial pembukaan oleh Asisten Administrasi Umum Sekretaris Daerah Sumbowo, S.Sos., M.Si. mewakili Pj. Bupati Cilacap Yunita Dyah Suminar, SKM, M.Sc., M.Si.

Dalam acara tersebut dilakukan penilaian terhadap 729 calon PPPK Guru yang dinyatakan lolos administrasi berkas berdasarkan pengumuman yang dipublikasikan oleh panitia seleksi. Penilaian yang dilakukan terhadap calon PPPK Guru tersebut meliputi 3 (tiga) kompetensi, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural yang dilakukan secara objektif satu persatu terhadap peserta yang masuk pada kategori P3.

Kepala BKPPD Cilacap yang dalam hal ini diwakili oleh Sekretaris BKPPD Drs. Achmad Nurlaeli, M.Si. menyampaikan ucapan terima kasih terhadap pihak jajaran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap yang sudah berkenan hadir untuk menjadi Tim Penilai. Jumlah tim penilai kegiatan ini terdiri dari 1011 Penilai SD dan 141 Penilai SMP.

Dalam kegiatan tersebut hadir juga jajaran pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Kepala Dinas Drs. Sadmoko Danardono, M.Si., Sekretaris Dinas Kastam, S.Pd., Kepala Bidang Pembinaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ratna Harminingsih, S.H. beserta jajarannya.

Lebih lanjut Sekretaris Dinas P dan K Kab. Cilacap menegaskan kepada Pengawas, Kepala Sekolah dan Guru Senior yang hadir sebagai Tim Penilai untuk tetap menjaga transparansi, professional dan tanggung jawab terhadap penilaian yang sudah dilakukan. *(hen)*

JOKE BAPACK BAPACK #3

TIPE-TIPE ASN BERDASARKAN GORENGAN FAVORITNYA

1.



TIPE ASN SATU INI SANGAT IDEALIS, PERFEKSIONIS DAN HEMAT WAKTU, TAPI ASN INI SPJ NYA SERING TELAT DAN JARANG ADA KOREKSI.

2.



ASN TIPE HARMONIS. ASN SEPerti INI BISA MEWUJUDKAN IDE WALAUPUN HANYA SAMPAI SOSIALISASI DAN MONEV-NYA JUGA ASAL ASALAN HAHHAHA

3.



DIPILIH OLEH ASN MILLENIAL YANG SANGAT TERBUKA DENGAN IDE DAN SOLUTIF, TAPI MENTALNYA LEMBEK SEPerti RISOL, SEKALI KENA TEGUR LANGSUNG MINTA MUTASI.

4.



TIPE ASN YANG SUKA MAKAN INI SUDAH TERBIASA TERKEJUT DALAM DUNIA PEKERJAANYA DAN TERBIASA DENGAN DEADLINE DADAKAN.

5.



ASN TIPE PREVENTIF YANG HOBINYA ADEM AYEM TENTREM DI RUANGAN BIDANG. TIPE JAGA RUANGAN, OGAH KELUAR - KELUAR IKUT KEGIATAN, TAU TAU UDAH PAMIT PENSIUN.

6.



ASN MUDAH MENERIMA KRITIK DAN SARAN, TAPI SARAN YANG PALING CEPAT DIDENGAR YAITU SARAN AGAR SEGERA TANDA TANGAN UNTUK MENERIMA HONOR.

Mengenal **** One Time Password (OTP)

Dalam hal mencegah terjadinya kebocoran data pribadi, Kementerian Kominfo dan Informatika menghimbau masyarakat untuk **menjaga kerahasiaan One Time Password (OTP)**



Apa itu OTP?



Kode rahasia yang paling sering digunakan di internet, khususnya saat bertransaksi atau melakukan aktivitas online



Langkah keamanan untuk mengakses laman atau bertransaksi melalui autentikasi dua akun atau *Two-Factor-Authentication*



Cara kerja OTP adalah dengan dikirimkan ke pemilik akun **dalam waktu singkat**



Karakteristik OTP

- Berupa enam digit dan hanya sekali pakai
- Enam digit tersebut biasanya berbentuk angka, karakter atau kombinasi dari keduanya
- Masa berlaku OTP akan habis dalam waktu yang singkat dan bersifat rahasia
- Dirancang tidak sistematis dengan tujuan untuk menjaga keamanan pengguna

INGAT YA!



OTP bersifat sangat rahasia dan tidak boleh dibagikan kepada orang lain agar tidak terjadi peretasan akun

Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif,

Jabatan Fungsional Yang Layak Diminati

Oleh : IDA FARIDA, S.E.

Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif merupakan Jabatan Fungsional (JF) pertama di bidang Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif yang ketentuannya termuat dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 11 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif. JF Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif ini merupakan Jabatan Fungsional jenjang keahlian, dari Ahli Pertama sampai Ahli Utama yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk memelopori dan melaksanakan Pengelolaan dan Pengembangan Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif.

Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang Pengelolaan dan Pengembangan Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif pada Instansi Pemerintah mulai dari Pusat sampai Instansi Daerah. Seorang Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, atau Pejabat Pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas JF Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif.

Unsur dan

Sub Unsur Kegiatan

Sebagaimana jabatan fungsional pada umumnya, maka JF Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif memiliki Unsur kegiatan tugas yang dapat dinilai angka kreditnya, yaitu:

1. Pengelolaan Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif, dengan sub unsur meliputi:
 - Pengelolaan destinasi pariwisata;
 - Pengelolaan industri pariwisata dan ekonomi kreatif;
 - Pengelolaan sumber daya manusia

pariwisata dan ekonomi kreatif;

- Pengelolaan infrastruktur pariwisata dan ekonomi kreatif;
 - Pengelolaan kelembagaan pariwisata dan ekonomi kreatif;
 - Pengelolaan Pemasaran pariwisata dan ekonomi kreatif; dan
 - Pengelolaan Pendanaan pariwisata dan ekonomi kreatif;
2. Pengembangan Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif, dengan sub unsur meliputi:
 - Pengembangan daya tarik wisata;
 - Pengembangan produk ekonomi kreatif;
 - Pengembangan perlindungan produk ekonomi kreatif; dan
 - Pengembangan ekonomi digital pariwisata dan ekonomi kreatif;

Pengangkatan dan Penyetaraan JF Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif

Pengangkatan PNS ke dalam JF Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif dilakukan melalui pengangkatan pertama (mengisi ketersediaan lowongan kebutuhan JF Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif dari CPNS), perpindahan dari jabatan lain (mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk jenjang jabatan fungsional yang akan diduduki), penyesuaian/ inpassing (kebijakan inpassing ditentukan oleh Kemenparekraf RI sebagai Instansi Pembina), dan promosi salah satu syaratnya harus lulus uji kompetensi sesuai standar Kompetensi yang telah disusun oleh Kemenparekraf RI dan mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk jenjang jabatan fungsional yang akan diduduki.

Sementara itu melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 17 Tahun 2021, Pemerintah melakukan Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional.

Jabatan Administrator disetarakan dengan JF Ahli Madya, Jabatan Pengawas disetarakan dengan JF Ahli Muda, dan Pejabat Pelaksana yang merupakan eselon V disetarakan dengan JF Ahli Pertama. Hal tersebut ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap dengan melakukan penyetaraan jabatan struktural eselon IV (Jabatan Pengawas) menjadi Jabatan Fungsional sebagaimana 3 orang Pejabat eselon IV pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Cilacap menjadi Pejabat Fungsional Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda.

● Sisi Menarik JF Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif

Sebagai jabatan fungsional pertama pada bidang Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif, JF Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif tentu masih menjadi tanda tanya banyak pihak akankah jabatan ini layak diminati, sulitkah pencapaian angka kreditnya, bagaimana jenjang karirnya, dan sebagainya. Namun melihat dari unsur kegiatan tugas jabatan ini serta 128 butir kegiatan yang sudah tertuang jelas dalam pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 11 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif, sangat memudahkan Adyatama memperoleh angka kredit.

“

Di samping itu, Petunjuk Pelaksanaan JF Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif tertuang jelas dalam Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/ Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi kreatif RI Nomor 11 Tahun 2021 yang diantaranya memuat tentang Kewenangan Pengangkatan, Target Angka Kredit, Penilaian Kinerja, Pengusulan, Penilaian, dan Penetapan Angka Kredit, Kenaikan Pangkat, Kenaikan Jenjang Jabatan, dan Kebutuhan Angka Kredit, sehingga memudahkan seorang Adyatama melaksanakan tugas jabatannya secara terarah. Seorang Adyatama juga akan banyak melakukan kegiatan di luar kantor yang berkaitan dengan urusan pariwisata (kemitraan dengan stakeholder pariwisata, urusan industri pariwisata, event pariwisata dan 17 sub sektor ekonomi kreatif) yang tentunya banyak sisi fun, unik dan menarik. So....menjadi Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif, siapa takut...??!!

”



SEDEKAH DAN KESEHATAN MENTAL

Sedekah dalam bahasa Arab yaitu “shadaqah”, berasal dari kata sidq (sidiq) yang berarti “kebenaran”. Sedekah adalah pemberian harta kepada orang-orang fakir, orang yang membutuhkan, ataupun pihak-pihak lain yang berhak menerimanya untuk kemaslahatan tanpa disertai imbalan. Sedekah adalah bagian dari nilai dan ajaran Islam sebagai sebuah perilaku positif dan wujud dari rasa syukur, karena sudah diberi banyak nikmat. Dengan bersedekah, maka akan muncul rasa berharga dalam diri seseorang dan hidupnya pun terasa lebih bermakna. Psikolog, Muhammad Iqbal, Ph.D., mengatakan sedekah sangat memberikan dampak positif bagi psikologis dan kesehatan mental.

Memberikan sedekah akan memunculkan rasa puas, bahagia, syukur, dan dapat memberikan ketenangan, karena orang yang bersedekah dapat membuat banyak kawan dan membuat saudaranya nyaman. Kondisi tersebut tentu saja memberikan dampak yang besar bagi kesehatan mental seseorang, karena dalam perspektif psikologi kesehatan mental yang baik adalah ketika seseorang berada dalam keadaan tenang dan tenang sehingga dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya sehingga tumbuh menjadi pribadi yang adaptif, tangguh, serta mampu menjalin hubungan yang positif dengan lingkungan sosial. Orang yang sehat mental memiliki percaya diri, mampu menghargai dirinya dan orang lain serta mampu menjalin hubungan dengan sang pencipta Allah SWT.

Orang yang sehat mental terhindar dari rasa cemas, stres dan depresi karena ia memiliki kemampuan adaptasi dan menyelesaikan masalah dengan baik. Menurut Dadang Hawari dalam bukunya yang berjudul “Al-Quran : Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa” mereka yang sehat jiwanya adalah mereka yang mau saling tolong-menolong dan menyumbangkan kebahagiaan harta bagi amal kebajikan sesama manusia, khususnya mereka yang masih hidup di bawah garis kemiskinan. Orang yang sehat jiwanya adalah orang yang peka terhadap sekitarnya, tidak kikir, tidak egois dan berjiwa sosial. Nabi Muhammad SAW bersabda “Belumlah seseorang itu dikatakan beriman, manakala dirinya tidur nyenyak karena kekenyangan, sementara tetangganya tidak dapat tidur karena kelaparan”.

Sedekah tidak hanya dengan harta atau materi, bagi yang belum mampu bisa melakukan kebaikan-kebaikan kecil termasuk dengan berbagi senyuman dan membantu orang lain dengan ikhlas. Dalam makna luas sedekah dapat diartikan dengan perilaku yang berusaha membuat orang lain bahagia, baik dengan harta maupun tenaga yang dimilikinya.

Bagi yang hari ini sedang galau, cemas, stres, *insecure*, cobalah bersedekah, insya Allah akan bahagia. Wallahu'alam. (ipan)

Foto: pexels.com



REKATA STUDIO & KANINGA PICTURES mempresentasikan

PENYALIN CAHAYA

sebuah film karya WREGAS BHANUTEJA

PENYALIN CAHAYA

sebuah film karya WREGAS BHANUTEJA

Film bergenre *drama-thriller* ini dirilis pada tanggal 8 Oktober 2021 pada Festival Film Internasional di Busan, Korea Selatan. Film terbaik di Festival Film Indonesia tahun 2021 yang berhasil mengantongi 12 Piala Citra ini berdurasi 130 menit. Bercerita tentang penyintas pelecehan seksual yang mencari keadilan. Suryani (Shenina Syawalita Cinnamon) seorang mahasiswi dari keluarga sederhana yang berprestasi, dalam kesehariannya juga membantu usaha warung makan milik orang tuanya.

Malam itu, untuk pertama kalinya Suryani (Sur) mengikuti perayaan kemenangan grup teater kampus Mata Hari di rumah Rama (Giulio Parengkuan). Ketika bersiap akan pergi, Sur diingatkan oleh ayahnya yang keras untuk tidak pulang larut malam, karena esok pagi akan mengikuti tes beasiswa. Sur berjanji akan mematuhi aturan ayahnya. Permohonan beasiswa Sur pun hampir tembus, namun semua sirna ketika keesokan paginya ia bangun kesiangan dan beredar swafoto Sur yang sedang mabuk dan berpesta viral di media sosial. Sur kehilangan beasiswanya dan

diusir ayahnya dari rumah, karena dianggap telah merusak nama baik keluarga.

Sur yang merasa tidak ingat apa-apa berusaha untuk membersihkan namanya. Sur merasa dijebak. Sur mencari tahu siapa yang mengambil dan mengupload fotonya. Sur meminta bantuan Amin (Chicco Kurniawan), teman kecil Sur yang tinggal dan bekerja di fotokopi dekat kampus. Sur dan Amin berusaha meretas ponsel teman-teman teaternya yang datang ke fotokopi tersebut. Sur menemukan kejanggalan yang semakin memperkuat bahwa dirinya adalah korban pelecehan seksual. Sesuatu terjadi di malam perayaan itu. Berbekal bukti yang minim, Sur mengulik lebih dalam. Banyak pihak yang tidak percaya kepada Sur dan malah berbalik menyudutkannya. Sur bersama dua orang korban lainnya berusaha untuk menyuarkan kebenaran dan mencari keadilan. Ada adegan asap fogging dalam film ini yang sarat akan makna dengan wewara menguras, menutup, mengubur. Menguras habis harga diri korban, menutup kasus tanpa adanya keadilan, mengubur bukti dan kebenaran hingga terlupakan. (*ratih*)

Keep your mind
Healthy



**MENTAL HEALTH IS JUST AS
IMPORTANT AS PHYSICAL HEALTH.**