

MEDIA

VOL.25/MAP 12/2021

APARATUR

Informatif dan Terkini

PAHLAWAN
KISAH PENGEMUDI AMBULANCE
KEMANUSIAAN

WFH RASA CUTI

TTS BERHADIAH

KINERJA ASN
DAN PANDEMI



9772356548253

Pengantar Redaksi

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah *Subhanahu wa ta'ala* atas segala karuniaNya, sehingga buletin Media Aparatur dapat hadir kembali di hadapan rekan-rekan aparaturnya. Misi penerbitan buletin ini adalah untuk memberikan motivasi, informasi dan inspirasi, maka tekad untuk mempertahankan eksistensi buletin ini adalah spirit kami dan bekal serta kekuatan dalam mengatasi berbagai kendala yang muncul dalam setiap penyusunan buletin Media Aparatur.

Pandemi Covid-19 banyak membawa perubahan, tidak terkecuali dalam pelaksanaan birokrasi. Penyelenggaraan yang baik dan bersih, sederhana, fleksibel, serta didukung oleh tata kelola SDM aparaturnya tentu akan menentukan kualitas pelayanan publik. Dibutuhkan suatu sistem pengelolaan aparaturnya pemerintah sehingga semua kegiatan yang dilakukan efektif dan efisien dalam fungsi pelayanan.

Pemerintah sebagai pihak berwenang, berkewajiban membangun komunikasi efektif melalui berbagai saluran media terkait dengan pandemi yang sedang mewabah sehingga situasi dan kondisi dapat dikendalikan dengan baik. Tidak sekedar membuat masyarakat mengetahui tentang virus yang sedang mewabah ini, tetapi juga mengedukasi lewat proses literasi yang bersifat komprehensif dan proporsional.

Kebijakan yang diberlakukan bagi aparaturnya, para abdi negara di Pemerintah Kabupaten Cilacap terkait wabah Covid-19 adalah dengan mengubah tatanan kerja, dengan lebih banyak kerja daring.

Aparatur Sipil Negara dituntut untuk tetap produktif, dan tidak mengesampingkan pelayanan kepada masyarakat, serta harus adaptif dengan perubahan kerja dari yang bersifat manual menjadi digital.

Penerapan *Work From Home* dan *Work From Office* adalah satu bentuk transformasi nyata. Hampir selama dua tahun kita terbiasa dengan sistem kerja ini, mulai dari penerapan 100% WFH, penerapan 75% WFH : 25% WFO sampai dengan saat ini penerapan 50% WFH : 50% WFO selama PPKM Level 2 (dua) dalam masa Pandemi Covid-19 di lingkungan Kabupaten Cilacap.

Kebijakan dalam pencegahan dan pengendalian Covid-19 di Pemerintah Kabupaten Cilacap tentu memiliki berbagai konsekuensi dalam pelaksanaannya. Diperlukan berbagai upaya, motivasi untuk melakukan pelayanan terbaik terhadap publik sebagai acuan untuk ASN. Tidak sekedar melakukan tindakan-tindakan yang sebatas memenuhi formalitas dalam bekerja dalam kondisi darurat, namun dibutuhkan integritas yang tinggi pada kondisi ini.

Semoga tema kali ini bisa membangkitkan semangat ASN untuk selalu menyesuaikan dengan perubahan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Meets Aparatur's Team

Penanggung Jawab:

Warsono S.H., M.Hum.

Redaktur:

Drs. Achmad Nurlaeli, M.Si.

Editor:

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

Kristi Maryunani, AKS.

Irpan Setiawan, S.Kom.

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

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

Layouter:

Noviyanto Hadi S, S.Kom.

Hendi Fathurahman S.Kom.

Eva Noviatin, S.Kom.

Fotografer:

Dafit Setiadi, S.Pd.

Ari Kurniawan P, S.Kom.

Sekretariat:

Fitri Siswi Prabawati, S.Psi.

Wulan Cahyasari, S.E.

Sudaryanto, S.E.

Ardhi Aji P, S.Kom.

Ratih Anggara Puri, S.Sos.

Widhi Astoyo, S.Sos.

Tangguh Setiadi, S.Sos.

Handri Pangarso U, S.Psi.

Rochim

Darwan

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.

Daftar Isi

05 ASN, Kinerja dan Pandemi

ASN Bersuai dengan Pola Kerja Masa Pandemi

10

Diklat di Masa Pandemi



08



WFH RASA
CUTI

06

Integritas? Yay/Nay

28



12 Si-IMUT

14 Si-Olin

15 Menyusun SKP
PermenPAN RB No. 8 Th 2021

Optimalisasi Germas
sebagai Upaya Pencegahan
Penyakit Tidak Menular 25

Pencanangan ZI Menuju WBK
BKPPD Kab. Cilacap 36

Pranata Komputer
adalah Jalan Ninjaku 40

Cuma Mau Ngomong,
Vibe nya + Banget 42

Resensi Film 43

30 Lintas BKPPD

18 *Joke* =
BAPACK-BAPACK

38 Watermark KTP
Solusi Baru Pencegahan
Penjualan Data



19 TTS



24 Badminton:
Antara Hobi dan
Gaya Hidup

23 BKPPD
Talks



20
Kisah Pengemudi Ambulans,
Pahlawan Kemanusiaan



Tajuk

Dunia saat ini masih diramaikan dengan munculnya wabah *pandemic Corona Virus Disease (Covid-19)*, yang membawa dampak signifikan ke perubahan dunia. Mulai dari aspek ekonomi, sosial, kesehatan, hingga kehidupan sehari-hari, hampir tak ada yang bisa berkelit dari kemunculan virus Covid-19 ini, tidak terkecuali terhadap pelayanan publik sejak virus corona pertama kali muncul pada akhir bulan Desember 2019 lalu.

Berbagai resiko yang ditimbulkan dari wabah Covid-19 berdampak terhadap perubahan tatanan kerja, tidak terkecuali para Abdi Negara, Aparatur Pemerintah di Kabupaten Cilacap, yang pada akhir-akhir ini lebih banyak kerja dari rumah dan melaksanakan kegiatan secara daring. Meskipun demikian, Aparatur Sipil Negara dituntut tidak mengesampingkan pelayanan kepada masyarakat, dan harus adaptif terhadap perubahan kerja manual menjadi digital. Pembentukan Gugus Tugas di Kabupaten Cilacap merupakan langkah awal yang ditempuh guna penanganan Covid-19. Bupati sebagai ketua gugus tugas sesuai Surat Keputusan Bupati Cilacap Nomor 440/517/16/Tahun 2020 tanggal 31 Maret 2020 tentang Pembentukan Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* di Kabupaten Cilacap dan kemudian diperbaharui dengan Surat Keputusan Bupati Cilacap Nomor 360/698/39/Tahun 2020 tanggal 30 September 2020 tentang Pembentukan Satuan Tugas Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* Kabupaten Cilacap.

Kebijakan dalam pencegahan dan pengendalian Covid-19 di Kabupaten Cilacap tentu memiliki berbagai konsekuensi dalam pelaksanaannya. Diperlukan berbagai upaya, motivasi untuk melakukan pelayanan terbaik terhadap publik sebagai acuan untuk ASN. Tidak sekedar melakukan tindakan-tindakan yang sebatas

memenuhi formalitas dalam bekerja pada kondisi darurat ini, tetapi dibutuhkan integritas yang tinggi.

Konsep *dynamic governance* dalam menghadapi perubahan di berbagai bidang kehidupan, tidak terkecuali penyelenggaraan pemerintahan sebagai akibat dari perkembangan kondisi pandemi. Pemerintah, dalam hal ini aparat birokrasi dituntut untuk mampu beradaptasi dan merespon perubahan tersebut agar mampu memfasilitasi kesejahteraan dan pembangunan yang berkelanjutan. Pemerintahan yang dinamis (*dynamic governance*) adalah hal penting dalam menjawab perubahan, ketidakpastian kondisi, tantangan dan kendala-kendala yang dihadapi oleh pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan saat ini. *Dynamic governance* yang merupakan *outcome* yang diharapkan dalam menghadapi perubahan berbagai sektor karena pandemi, dapat terwujud manakala kebijakan-kebijakan yang adaptif (*adaptive policies*) dilaksanakan (Neo & Chen, 2007).

Adaptasi terhadap berbagai kebijakan dalam menyikapi berbagai kondisi ini tidak dilakukan secara pasif, akan tetapi harus secara proaktif melalui berbagai inovasi, kontekstualisasi dan implementasi yang berkelanjutan. Hal yang mendasar dari proses yang menghasilkan *dynamic governance* adalah landasan nilai budaya (*institutional culture*) yang dimiliki oleh bangsa Indonesia. Nilai budaya inilah yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku pemerintahan. Terdapat tiga kapabilitas dinamis yang mendukung yaitu *thinking ahead*, *thinking again*, dan *thinking across*. Dimana ketiga faktor tersebut yang akan memfasilitasi kebijakan-kebijakan yang bersifat adaptif. Kapabilitas ini harus tertanam dan termanifestasi dalam strategi dan proses kebijakan (membuat pilihan kebijakan, implementasi dan evaluasi) dari lembaga-lembaga pemerintah sehingga mereka senantiasa terus belajar, berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan.

ASN, KINERJA DAN PANDEMI

Meningkatkan Kinerja ASN di Era Pandemi Covid-19



Aparatur Sipil Negara (ASN), Kinerja, dan Pandemi. Tiga kata kunci yang saat ini menjadi isu penting dalam tata birokrasi pemerintahan kita. ASN sebagai pelayan publik tentunya dituntut untuk menunjukkan kinerja yang *excellent* dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Namun, saat ini kita sedang berhadapan dengan era disruptif atau era yang penuh dengan ketidakpastian. Pandemi Covid-19 mau tidak mau memaksa kita untuk beradaptasi baik dalam tatanan kehidupan pribadi, bermasyarakat, dan dalam lingkungan pekerjaan. Lalu, bagaimana kinerja ASN selama pandemi Covid-19 ini?

Apa itu Kinerja?

Salah satu pakar dalam ilmu Manajemen SDM, Mangkunegara (2005) mendeskripsikan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sistem Manajemen Kinerja PNS sendiri telah diatur dalam PermenPAN RB Nomor 8 Tahun 2021, dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa kinerja

merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi, unit kerja, atau tim kerja sesuai dengan SKP dan Perilaku kerja.

Dari kedua definisi di atas dapat kita simpulkan, bahwa kinerja berorientasi pada hasil kerja/capaian baik secara kualitas maupun kuantitas. Kemudian bagaimana cara untuk menghasilkan kinerja yang unggul baik secara kuantitas maupun kualitas, terutama di masa pandemi ini?

Dalam rangka mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja ASN selama pandemi Covid-19, setidaknya ada beberapa hal yang harus ditingkatkan, diantaranya adalah:

1 Sarana dan Prasarana

Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik tentu membutuhkan peralatan dan perlengkapan yang memadai. Peralatan dan perlengkapan seperti laptop, komputer, printer, dan kuota internet menjadi kebutuhan baku dalam menjalankan WFH.

2 Peran Pimpinan

Dalam hal kinerja, pimpinan wajib melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja bawahannya terutama ASN yang melaksanakan tugas di rumah (WFH). Pimpinan dapat melakukan pengawasan dengan cara memeriksa target sasaran kinerja, realisasi dan memberikan penilaian atas kinerja bawahannya.

3 Motivasi & Tanggungjawab

Motivasi akan mendorong seorang ASN untuk melaksanakan tugas dengan baik. Motivasi tiap individu sangat beragam, bisa saja seorang termotivasi berkinerja dengan baik karena memang memiliki keinginan untuk berprestasi yang tinggi, atau bisa juga motivasi untuk mendapatkan penilaian yang baik dari atasan agar mendapatkan peluang karier yang lebih baik misalnya untuk mendapatkan promosi jabatan. Sementara tanggung jawab menunjukkan rasa keterikatan terhadap tugas, yang menumbuhkan kewajiban bagi pegawai ASN untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan target waktu.

Kondisi pandemi Covid-19 memang sedikit banyak menimbulkan “ketidaknormalan” dalam tatanan kehidupan, namun kita sebagai ASN yang memiliki *Core Values* “BERAKHLAK” dan *employer branding* “Bangga Melayani Bangsa” tidak sepatutnya menjadikan pandemi sebagai permakluman atas rendahnya kinerja dan berkurangnya pelayanan kepada masyarakat. Kinerja individu ASN sangat penting untuk ditingkatkan karena kinerja individu dan kinerja organisasi merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, semakin baik kinerja individu maka sasaran dan tujuan organisasi akan semakin mudah tercapai. Untuk itu menjaga dan meningkatkan kinerja ASN terutama dalam masa pandemi Covid-19 ini adalah tanggung jawab kita bersama. (hest)



ASN BERSUAI DENGAN POLA KERJA MASA PANDEMI



Pandemi belum berakhir. Statistik perkembangan Covid-19 yang diinformasikan Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) menunjukkan peningkatan kasus yang cukup tajam pada pertengahan tahun ini. Akibat kondisi semakin tidak terkendali, maka terhitung sejak tanggal 3 Juli 2021, pemerintah mengeluarkan kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat di sejumlah tempat. Ini dilakukan sebagai upaya menekan persebaran virus corona yang terus meluas.

Hal tersebut berimbas pada kegiatan pelayanan publik dan pola kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Pola kerja ASN diatur menjadi *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) serta dibagi berdasarkan pengelompokan sektor esensial, non esensial dan kritikal.

Dengan perubahan pola kerja selama pandemi, penulis telah melakukan survei sederhana terhadap 235 (dua ratus tiga puluh lima) orang ASN yang sebagian besar merupakan ASN Pemerintah Kabupaten Cilacap dan sebagian lain adalah ASN di beberapa Kabupaten/Kota dan instansi Kementerian. Ada 10 (sepuluh) pertanyaan yang penulis ajukan untuk mendapatkan rangkuman informasi mengenai pola kerja ASN di masa pandemi yang dijawab secara esai. Berikut pendapat responden yang telah penulis rangkum.

Apa Kata Mereka?

Penerapan penyesuaian pola kerja/jam kerja ASN pada masa pandemi yang berlangsung sampai dengan sekarang ditanggapi sebagian besar responden dengan jawaban yang senada. Responden berpendapat bahwa kebijakan tersebut sudah sangat tepat dilakukan dalam rangka mengurangi dan mencegah penyebaran Covid-19 di lingkungan kerja. Dengan membatasi jumlah karyawan yang ada di suatu instansi, maka berkontribusi dalam menjaga keselamatan dan kesehatan masyarakat. Namun respon agak berbeda diperoleh dari tenaga guru. Mereka berpendapat bahwa kebijakan tersebut walau sudah tepat, namun memiliki imbas pada bidang pendidikan. Responden dari profesi guru mengatakan bahwa jika dari sisi penanggulangan bencana yang menimpa negeri, tentu ini merupakan langkah yang baik, namun jika dilihat dari segi pendidikan, kualitas pembelajaran murid sedikit menurun, hal tersebut tentunya membutuhkan koordinasi yang kuat dengan para wali murid. Jam kerja kurang maksimal bagi guru yang memiliki kelas padat. Akibatnya peserta didik kesulitan menguasai materi pelajaran. Ditambah saat WFH, guru dituntut kreatif dan proaktif untuk menciptakan metode pembelajaran yang efektif.

Bagaimana Pengaruh WFH terhadap Kinerja ASN?

Dalam instruksi pemberlakuan PPKM, mengharuskan pegawai ASN bekerja jarak jauh atau bekerja daring melalui mekanisme *work from home*. Penulis mencoba menanyakan pendapat responden tentang pengaruh WFH terhadap kinerja individu dan kinerja organisasi di instansi masing-masing. Karena latar belakang profesi jabatan responden yang berbeda-beda menyebabkan jawaban yang penulis terima beragam. Responden yang menjawab tidak berpengaruh rata-rata karena mereka sudah terbiasa dengan pekerjaan yang didukung teknologi informasi, atau bahkan sudah melakukan pelayanan secara *paperless*. Sarana dan prasarana WFH yang dimiliki cukup memadai dan komunikasi antar pegawai cukup lancar. Namun banyak juga yang berpendapat bahwa WFH sangat berpengaruh pada kinerja mereka karena koordinasi dan komunikasi menjadi terhambat, baik itu karena sarana prasarana WFH yang kurang memadai atau karena beberapa pegawai yang menganggap bahwa WFH pada masa pandemi itu diperbolehkan untuk tidak melakukan pekerjaan kantor demi menjaga stamina. Ada juga pegawai yang mematikan telepon seluler untuk menghindari pemberian tugas dari atasan sehingga kinerja individu dan organisasi terganggu atau bahkan terhenti sama sekali.

Alih-alih bekerja di rumah secara daring, WFH juga memungkinkan seorang pegawai tidak bekerja karena tidak ada unsur pengawasan. Pada jawaban survei, mayoritas responden mengaku disiplin dalam bekerja di rumah sesuai dengan jam kerja seperti biasa. Walaupun ada yang mengatakan bahwa masih ada rekan kerja mereka kesulitan bekerja saat kebagian tugas WFH, jadi tetap berangkat secara fisik ke kantor. Selain itu, kenyataannya WFH semakin menambah beban kerja dan menyebabkan pekerjaan menjadi menumpuk. Undangan rapat – rapat secara *online*/daring bahkan menyita waktu kerja responden. Bagi tenaga guru, karena proses pembelajaran dilaksanakan daring, maka koreksi hasil belajar peserta didik kebanyakan dilakukan di malam hari karena tidak bisa langsung dilakukan setelah proses belajar mengajar.

WFH adalah Libur?

Berkaitan dengan pegawai yang menganggap bahwa WFH adalah libur, banyak responden yang mengatakan bahwa mereka tidak pernah berpikiran bahwa WFH adalah libur. Pun dengan rekan kerja yang lain, karena semua pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai tupoksi masing-masing. Hanya saja anggapan masyarakat yang mungkin berasumsi bahwa ketika ASN diberikan jadwal WFH, maka itu artinya mereka diliburkan dari pekerjaan kantor, karena terlihat di rumah dan tidak berseragam.

Apa Kendala yang Ditemui dalam Penerapan Pola Kerja Masa Pandemi?

Dalam menjalankan WFH, tentunya tidak terlepas dari sarana dan prasarana pendukung. Rerata responden memiliki alat kerja berupa laptop atau *personal computer* di rumahnya, namun banyak yang mengaku sulit mendapatkan koneksi internet yang cepat dan lancar. Kendala sinyal dan kuota internet menjadi hambatan dalam mengerjakan tugas yang sebagian besar dilakukan secara *online* atau menggunakan aplikasi. Komunikasi dan koordinasi sebagian besar dilakukan melalui *whatsapp group* dan media sosial lain.

Sebagian responden yang merupakan pejabat struktural menerapkan beberapa cara untuk mengontrol kedisiplinan. Ada yang mengharuskan bawahannya membuat laporan tugas yang telah dikerjakan dan mengirim *screenshot*/bukti jurnal kerja harian. Membuat list penyelesaian tugas sesuai jadwal, mengecek e-presensi pegawai, mengaktifkan GPS pada *handphone* pegawai, bahkan ada juga yang menyidak bawahannya serta mengecek lewat *video call*. Bagi tenaga guru, untuk mengontrol dan mengecek tugas siswa, dilakukan melalui *whatsapp grup*, baik pengiriman tugas maupun komunikasi pembelajaran daring terhadap peserta didik.

Selama pandemi, ASN sudah merasakan dua pola kerja yang berbeda. Di satu sisi ada responden yang merasa efektif dan efisien dengan pola kerja tersebut sehingga tidak bermasalah apabila diteruskan, namun di sisi lain banyak juga responden yang tidak nyaman dengan pola kerja di masa PPKM. Pendapat yang mengatakan bahwa pola kerja tersebut baik untuk diteruskan karena pekerjaan tetap lancar dan bagi sebagian karyawan, sistem WFH juga menghemat waktu pulang pergi dari dan ke tempat kerja. Pandemi juga membuat ASN menjadi melek teknologi dan pekerjaan terasa lebih cepat dikerjakan. Namun jika memang ada tugas yang harus dikoordinasikan/dikerjakan secara temu fisik/*offline* bisa dilakukan juga dengan fleksibel.

Responden yang tidak setuju pola kerja masa pandemi diteruskan, beranggapan karena pola kerja tersebut berpotensi menghambat komunikasi dan koordinasi, menimbulkan kecemburuan dengan ASN lain yang tidak bisa WFH serta sarana prasarana WFH tidak selengkap ketika bekerja di kantor. Bagi pejabat struktural sulit untuk melakukan pemantauan. Bagi tenaga guru, target capaian pembelajaran menjadi kurang maksimal, karena penerimaan pembelajaran peserta didik berbeda dipengaruhi banyak faktor salah satunya sarana dan prasarana. Guru merasa perlu bertemu secara fisik dengan peserta didik sebanyak mungkin agar materi yang disampaikan benar-benar dipahami dan dikuasai.

Terkait sistem absensi/kehadiran, hampir semua instansi responden sudah menggunakan absensi *online* menggunakan aplikasi, bahkan ada yang sudah menggunakan teknologi *face print*. Ada responden yang berpendapat bahwa sistem absensi tersebut akan lebih sempurna jika ditambah sistem pengawasan dan laporan capaian kinerja harian.

Komitmen pimpinan juga merupakan faktor penting pada penyesuaian pola kerja di masa pandemi. Mayoritas reponden mengakui bahwa pimpinan mereka sangat berkomitmen dan tetap menerapkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga kinerja instansi tidak terganggu. Ada pimpinan yang mendisposisikan tugas kepada bawahan dengan metode yang luwes dan fleksibel dalam arti tugas bisa dikerjakan di rumah namun ada target waktu tertentu untuk penyelesaiannya, namun ada juga pimpinan yang memberikan sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin. Komitmen pimpinan lainnya untuk mendukung pola kerja di masa pandemi tergambar pada pendapat responden yang menyatakan bahwa pimpinannya selalu memberikan *support* pada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan secara daring dan memfasilitasi perlengkapan yang dibutuhkan selama WFH, selain itu juga memantau absensi serta mengevaluasi kinerja bawahannya. (ryn)

WFH RASA CUTI

WFH rasa cuti. Pernah menjadi topik yang ramai diperbincangkan setelah Presiden Joko Widodo menyampaikan ketidakpuasannya atas kinerja para menteri sejak diterapkannya sistem kerja *Work From Home* (WFH) saat pandemi Covid-19 melanda negeri ini pada awal tahun 2020.

Presiden menilai WFH atau bekerja dari rumah tidak berjalan dengan baik, bahkan pegawai terlihat seperti sedang cuti atau libur. Padahal yang diharapkan adalah setiap aparatur pemerintah bekerja lebih keras dan cepat di tengah pandemi Covid-19, tidak lagi bekerja biasa-biasa saja agar dapat memberikan pelayanan publik yang prima dalam kondisi pandemi Covid-19.



Sebagaimana kita ketahui, sejak adanya pandemi Covid-19 pemerintah menerapkan kebijakan bahwa pegawai dapat melaksanakan pekerjaan di kantor (*Work From Office/WFO*) dan dapat melaksanakan pekerjaan dari rumah (*Work From Home/WFH*). Sistem kerja WFH ini diterapkan dalam rangka pencegahan dan penularan Covid-19. Menjadi tantangan tersendiri bagi setiap organisasi maupun unit kerja ketika kebijakan WFH ini diterapkan, mengingat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal yang berpengaruh pada ketercapaian kinerja organisasi. Hal ini disebabkan WFH tidak berjalan sesuai dengan konsepnya.

WFH rasa cuti/libur ternyata tidak hanya di tingkat menteri maupun ASN pada kementerian dan lembaga, di tengah-tengah kitapun banyak dijumpai hal semacam itu. Keluhan dari para pegawai struktural selaku atasan langsung tentang perilaku ASN yang menjadi bawahannya saat WFH seperti bawahan susah dihubungi, pekerjaan yang tidak terselesaikan karena berbagai kendala yang muncul saat WFH baik kendala dari segi sarana dan prasarana maupun adanya gangguan dari situasi rumah tangga serta rendahnya pemahaman, kesadaran dan kemauan pegawai untuk tetap berkinerja secara optimal saat WFH.

Tips bagi para pimpinan guna meminimalisir terjadinya kondisi WFH rasa cuti/libur

“
WFH bukan
libur atau cuti
”



1. Atur jadwal WFH

Sebaiknya pimpinan membuat jadwal WFH pegawai dengan pengaturan yang tidak membuat pegawai melaksanakan WFH selama beberapa hari berturut-turut dalam suatu putaran WFH, misalnya dengan sehari WFH sehari WFO. Hal ini bertujuan untuk menghindarkan semakin kuatnya kesan “libur/cuti” disamping agar pimpinan lebih mudah memantau ketercapaian kinerja individu maupun unit kerja.



2. Kesepakatan target kinerja

Sebelum membagikan jadwal WFH pegawai sebaiknya setiap pimpinan menginventarisir pekerjaan/kegiatan, dan target-target kinerja apa saja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu, misalnya satu minggu. Selanjutnya komunikasikan dan buat kesepakatan dengan para pegawai/bawahannya. Dengan demikian bawahan memiliki pemahaman bahwa ada tanggungjawab yang harus dipenuhi selama WFH.



3. Presensi pegawai WFH

Wajibkan setiap pegawai yang melaksanakan WFH untuk melakukan presensi sesuai jam kerja secara *online* melalui presensi *Android* yang sudah disediakan. Adakan apel pagi dan apel siang secara *virtual* melalui *zoom meeting/video conference* dengan semua pegawai baik yang sedang melaksanakan WFH ataupun WFO. Hal ini bertujuan untuk memastikan semua pegawai tetap *standby* untuk menyelesaikan tugas yang sudah disepakati.

Sesekali tidak ada salahnya dilakukan pemantauan saat tengah hari kerja terhadap pegawai yang melaksanakan WFH, guna memeriksa kemungkinan pegawai melakukan hal lain diluar pekerjaan ataupun berada di luar rumah saat jam kerja masih berlangsung.



4. Evaluasi Kinerja

Hal ini perlu dilakukan untuk mereviu ketercapaian target kinerja. Jika ada ketidaktercapaian tentu ada hal-hal yang menyebabkannya sehingga pimpinan dan pegawai harus duduk bersama untuk mencari penyebab sekaligus solusi permasalahannya. Apabila diketahui sebagian besar penyebab kegagalan adalah banyaknya pekerjaan rumah tangga yang harus dilakukan oleh pegawai bersamaan dengan WFH, maka perlu penekanan kembali kepada pegawai tentang tanggung jawab dan kinerja yang harus dicapai selama WFH. Pegawai tetap mendapatkan gaji yang sama saat diterapkan WFH yang berarti bahwa tanggungjawab pekerjaan yang harus ditunaikan juga sama besarnya. (yyn)



Awal tahun 2020 dunia digemparkan dengan adanya varian virus baru yang mematikan yaitu virus Corona yang berasal dari Wuhan, China. Virus tersebut diperkirakan telah masuk ke Indonesia pada 2 Maret 2020. Peningkatan kasus orang yang terinfeksi virus Corona terus terjadi, pada tanggal 11 Maret 2020 *World Health Organization* (WHO) menyatakan *pandemic*, sehingga perlu untuk mengantisipasi dampaknya.

Hal tersebut otomatis mempengaruhi semua sistem kehidupan manusia di dunia yang telah berjalan sebelumnya. Masyarakat harus merubah pola hidupnya dengan menerapkan Prokes (Protokol kesehatan), antara lain dengan memakai masker, mencuci tangan dan menjaga jarak. Demikian juga di Indonesia, hal ini membuat pemerintah dan masyarakat harus mampu menyesuaikan diri terhadap kondisi yang ada. Pegawai pemerintah yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN), juga harus mampu beradaptasi dengan cepat dalam rangka pemberian pelayanan kepada masyarakat. Adanya pandemi tidak menjadikan pelayanan terhenti, namun perlu dicari pola baru yang bisa dilakukan dengan aman sehingga pelayanan dapat terus berjalan.

Pandemi memang membawa masalah pada awalnya, tetapi dengan mengubah cara pandang, kita bisa menjadikan pandemi sebagai tantangan untuk bisa menyesuaikan diri dan berikan kesempatan baru bagi kita untuk mengembangkan ide-ide kreatif.

Untuk bisa mewujudkan pelayanan yang maksimal, dibutuhkan ASN yang profesional dan berkinerja tinggi. Profesionalisme dapat terwujud salah satunya dengan melakukan pengembangan kompetensi ASN. Pada masa pandemi ini, proses pengembangan kompetensi tidak boleh terhenti. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) sebagai lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara mengeluarkan Surat Edaran (SE) Kepala LAN RI Nomor 7/k.l./HKM.02.3/2020 tanggal 14 Maret 2020 tentang Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Infeksi Corona Virus (Infeksi Covid-19) dalam Penyelenggaraan Pelatihan serta Surat Edaran Kepala LAN RI Nomor : 8/K.1/HKM.02.3/2020 tentang Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Infeksi Corona Virus (Infeksi Covid-19) dalam penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon PNS dan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan calon PNS.

Diklat Di Masa Pandemi

Mewujudkan ASN yang Profesional dan Kompeten di Masa Pandemi



Tujuan dari adanya SE tersebut adalah untuk melindungi keselamatan dan kesehatan dalam penyelenggaraan pelatihan melalui pencegahan dan meminimalisir penularan wabah infeksi *corona virus*.

Dalam rangka menindaklanjuti surat edaran tersebut di atas, LAN merasa perlu untuk membuat panduan teknis penyelenggaraan pelatihan dalam masa pandemi *Corona Virus Diseases* (Covid-19) yang tertuang dalam Surat Edaran Kepala LAN RI Nomor 10/K.1/HKM.02.3/2020 tanggal 23 Maret 2020.



Pandemi menjadi tantangan untuk meningkatkan kapasitas PNS. Dengan munculnya beberapa kebijakan tersebut di atas, telah membawa banyak perubahan terhadap pelaksanaan pelatihan. Berbagai terobosan dilakukan LAN RI, Pelatihan-pelatihan yang biasanya dilakukan secara tatap muka, tidak dapat lagi dilakukan karena ada pembatasan untuk berkumpul. Muncul beberapa metode pembelajaran yang lebih bervariasi sebagai upaya untuk melakukan penyesuaian terhadap pandemi yang ada. *E- Learning* pun menjadi pilihan utama yang diadaptasi ke dalam dunia pelatihan menjadi pelatihan daring (*online*), agar pelatihan tetap dapat berjalan. Selain itu, ada juga metode *blended learning*, *distance learning*, dan penugasan. Metode pembelajaran virtual menjadi pilihan terbaik saat ini.

Upaya mengubah kebiasaan memang tidak mudah. Butuh dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak termasuk peserta pelatihan. Masih cukup banyak yang memiliki kemampuan teknologi informasi terbatas atau bahasa sekarang biasa disebut gagap teknologi (*gaptek*) dan mereka merasa berat untuk keluar dari zona nyaman sehingga malas untuk belajar. Hal tersebut menjadi tantangan bagi para penyelenggara diklat. Hery Sudarmanto dalam tulisannya berjudul Empat Tantangan Program Pelatihan di Tengah Badai Pandemi Covid-19, menyebut tantangan dalam pelaksanaan pelatihan daring di masa pandemi Covid-19.

Pertama, peserta pelatihan cenderung pasif. Peserta pasif akan menyulitkan instruktur/*trainer* untuk mengetahui apakah peserta mengerti atau tidak terhadap materi yang diberikan. "Solusinya, *trainer*/instruktur harus dapat membaca situasi dan banyak melakukan kegiatan-kegiatan yang interaktif.

Kedua, *trainer* harus terus terhubung dengan peserta. Sebab saat instruktur/*trainer* memberikan pelatihan daring, sering kali peserta mengalami "gangguan" dari lingkungan di sekitarnya. Misalnya *deadline* pekerjaan menyebabkan mereka mengikuti pelatihan sambil mengerjakan tugasnya, sehingga fokus peserta dalam menerima materi pelatihan, menjadi kurang. Untuk itu, para peserta harus mempersiapkan diri sebaik-baiknya, termasuk mencari tempat yang tidak banyak "gangguan".

Ketiga, melakukan kolaborasi antar peserta. Biasanya, apabila pelatihan dilakukan secara tatap muka, *trainer*/instruktur dapat membagi kelompok peserta menjadi beberapa kelompok untuk diberikan tugas kelompok. Kecepatan internet yang sering naik turun atau "*blank spot*" di beberapa daerah menyebabkan hal ini menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan daring.

Tantangan keempat yakni infrastruktur jaringan internet. Sebagai negara berkembang, infrastruktur untuk jaringan internet di Indonesia masih menjadi tantangan karena belum semua daerah di Indonesia telah ter-*cover* jaringan internet yang memadai.

Awalnya tidak mudah untuk bisa menerapkan model pembelajaran yang baru, namun seiring berjalannya waktu, pelatihan-pelatihan bisa diselenggarakan kembali dan bisa berjalan dengan baik. Perubahan Paradigma pelatihan secara klasikal menuju *distance learning* membawa dampak yang baik, antara lain; pemanfaatan penggunaan TIK lebih maksimal, muncul pembelajaran dengan model *blended learning*, penghematan biaya, waktu dan tempat, terjadi pengembangan media kelas virtual, pengembangan pelatihan dan pembelajaran dilakukan secara dinamis dan fleksibel dan dilakukannya pengembangan pelatihan dasar (*Latsar*) modern. (*fitri*)



Kebijakan Kepala LAN tentang pelaksanaan pelatihan baru



SE Nomor 11/K.1/HKM.02.3/2020 Tanggal 27 Maret 2020 tentang Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Corona Virus Disease (Covid-19) dalam Penyelenggaraan Pelatihan Teknis, Fungsional, dan Sosial Kultural.



SE Nomor : 13/K.1/HKM.02.3/2020 tanggal 29 Maret 2020 tentang Petunjuk Teknis Pertanggungjawaban Administratif Penyelenggaraan Pelatihan Dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) Yang Dilaksanakan Dengan Metode Pembelajaran Jarak Jauh (Distance Learning).



SE Nomor : 17/ K.1/HKM.02.3/2020 tanggal 28 April 2020 tentang Waktu Pembelajaran Ramadhan 1441 Hijriah



SE Nomor : 18/ K.1/HKM.02.3/2020 tanggal 02 Mei 2020 tentang Perpanjangan Akreditasi



SE Nomor : 14/ K.1/HKM.02.3/2020 tentang Perpanjangan Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS/ Prajabatan



SE Nomor : 22/ K.1/HKM.02.3/2020 tentang Pedoman Akreditasi Dalam Masa Covid-19



SE Nomor : 23/ K.1/HKM.02.3/2020 tanggal 28 April 2020 tentang Panduan Teknis Penyusunan Perencanaan Pelatihan Pemanfaatan Teknologi Informasi Penyusunan Skenario Pembelajaran Serta Kehadiran dan Partisipasi Dalam Masa Pandemi Covid-19



Sistem Informasi Mutasi Antar Instansi Pemerintah

Pandemi Covid 19 melanda dan meluas di seluruh belahan dunia dan membuat banyak perubahan perilaku serta gaya hidup dalam bermasyarakat. Hal ini memicu percepatan transformasi digitalisasi di berbagai lini kehidupan masyarakat. Begitu pula di Kabupaten Cilacap, khususnya dalam pelayanan mutasi antar instansi pemerintah yang mencakup mutasi dari seluruh wilayah Indonesia dari Sabang hingga Merauke.

Layanan mutasi antar instansi pemerintah yang telah berjalan sekian lama masih dilakukan secara manual dengan menggunakan berkas fisik dan dikirim melalui jasa pengiriman atau datang langsung ke Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah. Pandemi menjadikan stimulus bagi BKPPD Kabupaten Cilacap dalam pemberian layanan mutasi masuk ke Kabupaten Cilacap menjadi lebih baik.

Pada bulan Mei 2021 BKPPD Kabupaten Cilacap meluncurkan aplikasi SI IMUT yakni Sistem Informasi Mutasi Antar Instansi Pemerintah yang berisikan semua informasi tentang dasar hukum, proses, prosedur dan persyaratan yang terkait dengan mutasi antar instansi terutama mutasi masuk ke Pemerintah Kabupaten Cilacap.



si-imut.cilacapkab.go.id



Aplikasi ini bertujuan untuk menjembatani penyampaian informasi dan layanan usulan mutasi antara BKPPD Kabupaten Cilacap dengan para pemohon yang akan mengajukan mutasi dan hal ini dirasakan sangat bermanfaat ditengah tuntutan layanan publik yang informatif bagi masyarakat luas.

Manfaat dari transformasi usulan mutasi secara digital ini selain adanya rekam jejak yang jelas bagi BKPPD, pemohon mutasi juga dapat memantau progres mutasi yang tengah dijalani melalui aplikasi.

JENIS MUTASI ANTAR INSTANSI

JENIS MUTASI	PEJABAT PENETAP	PERTEK MUTASI
Mutasi PNS dalam 1 Provinsi	Gubernur	Kepala Kanreg BKN
Mutasi antar kabupaten/kota antar provinsi dan antar provinsi	Menteri Dalam Negeri	Kepala BKN Pusat
Mutasi dari Provinsi/Kabupaten/ kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya	Kepala BKN Pusat / Kepala Kanreg BKN	Kepala BKN Pusat / Kepala Kanreg BKN

INFORMASI PADA SI-IMUT



Dasar Hukum

Perka BKN Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi.

Permendagri Nomor 58 Tahun 2019 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/Kota Antar-provinsi dan Antarprovinsi.



Standar Operasional Prosedur

SOP Mutasi Masuk PNS Antar Kabupaten/Kota Antar provinsi.

SOP Mutasi Masuk Antar Kabupaten/Kota Dalam Satu Provinsi.

SOP Mutasi Masuk PNS dari Instansi Pusat.



Persyaratan

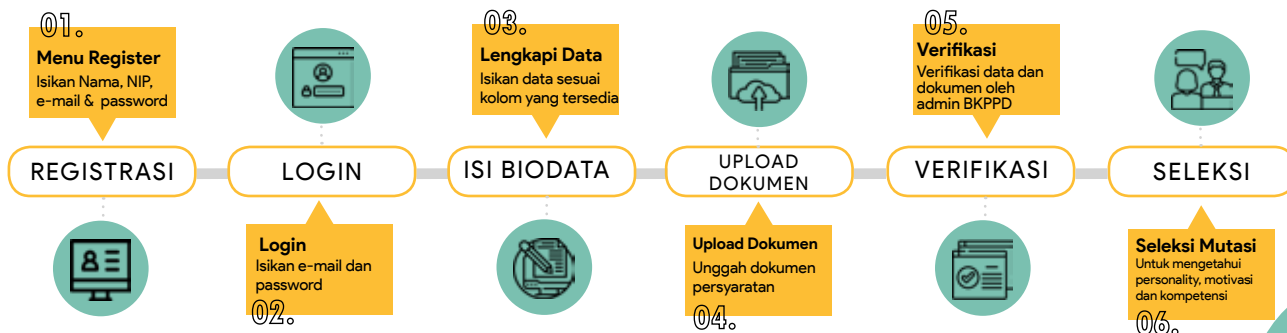
Berkas dan dokumen persyaratan pengajuan usulan Mutasi Masuk ke Pemkab. Cilacap



Format Dokumen

Contoh format dokumen usulan Mutasi Masuk ke Pemkab. Cilacap

PENGUSULAN MUTASI MASUK MELALUI APLIKASI SI-IMUT



Pensiun ASN Cilacap Dimanjakan Si OLIN

Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS. Salah satu penyebab seseorang diberhentikan sebagai PNS adalah karena yang bersangkutan sudah memasuki Batas Usia Pensiun. Dalam Pasal 87 ayat 1 huruf c dan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ditentukan bahwa Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena mencapai batas usia pensiun, yaitu :



PNS yang telah memasuki batas usia pensiun telah mengabdikan dirinya kepada negara, oleh karena itu seyogyanya mereka mendapatkan pelayanan yang baik dalam hal pengurusan pensiunnya.

Pengurusan pensiun untuk PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap dilakukan melalui Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD).

Untuk lebih memanjakan ASN dengan memberikan pelayanan yang mudah, cepat dan terbaik, BKPPD Kabupaten Cilacap melakukan pemangkasan birokrasi dengan inovasi yang diberi nama Si OLIN, atau kependekan dari Sistem Otomatisasi Layanan Pensiun.

Si Olin ini diterapkan karena sering terjadi keterlambatan PNS dalam menerima Surat Keputusan (SK) pensiun, akibat dari belum atau terlambat diusulkan oleh Instansi tempat PNS tersebut bekerja.

Guna ketepatan waktu PNS dalam menerima SK Pensiun, maka diterbitkannya Surat Bupati Cilacap Nomor : 800/2430/38 Tanggal 22 April 2021 Perihal Otomatisasi Layanan Administrasi Pensiun/Pemberhentian ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Dengan Surat Bupati Cilacap tersebut, maka usul pemberhentian/pensiun PNS segera diajukan ke BKN tanpa ada usulan dari OPD, dengan catatan didukung keakuratan data pegawai dalam aplikasi e-Simpeg dan kelengkapan berkas usulan dalam aplikasi e-File Kepegawaian BKPPD Kabupaten Cilacap.

Bagi PNS yang meninggal dunia, untuk penerbitan SK Pensiun Janda/Duda, dokumen Surat Keterangan Kematian/Akta Kematian agar segera disampaikan/ diupload oleh petugas OPD pada aplikasi e-File sesegera mungkin setelah dokumen tersebut terbit.

Otomatisasi layanan administrasi pensiun ini tidak berlaku bagi PNS yang berhenti Atas Permintaan Sendiri (APS), karena yang bersangkutan harus membuat surat permohonan dan mengikuti prosedur yang ada.

Saat ini Si Olin sudah berjalan, petugas BKPPD Kabupaten Cilacap terus melakukan jemput bola bagi PNS yang berkasnya belum *update* di aplikasi. Ke depan, BKPPD akan lakukan kerjasama dengan Dinas Kesehatan terkait otomatisasi Surat Kematian, dengan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil terkait otomatisasi penerbitan Akta Kematian, serta Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah terkait otomatisasi penghentian gaji pensiun.

Akhir tahun 2021 ini, Pemerintah Kabupaten Cilacap mendapat Penghargaan Peringkat Ke-1 Kategori Pengelolaan Layanan Pengangkatan dan Pensiun Terbaik dari Kantor Regional (Kanreg) I BKN Yogyakarta. Penghargaan Kanreg I BKN Award diberikan pada saat kegiatan rapat koordinasi teknis kepegawaian evaluasi Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) 2021 di Hotel Aston Solo pada Jum'at (29/10/2021). Ini juga mempertahankan penghargaan yang diperoleh pada tahun sebelumnya.





Menyusun SKP

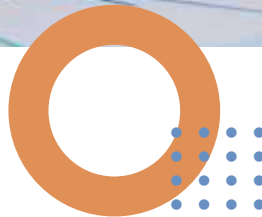
PermenPAN RB Nomor 8 Tahun 2021

Pada tanggal 3 Februari 2021 yang lalu Menteri PAN RB melalui SE Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja PNS Tahun 2021, menegaskan bahwa pada tahun 2021 penyusunan SKP dilaksanakan dalam 2 (dua) periode. Periode I yaitu periode bulan Januari–Juni 2021, penyusunan SKP berpedoman pada Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Sedangkan periode II yaitu bulan Juli–Desember 2021, penyusunan SKP berpedoman pada PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Dengan demikian setiap PNS wajib menyusun SKP sesuai ketentuan yang baru pada bulan Juli 2021.

Penyusunan SKP periode II pada bulan Juli 2021 berpedoman pada Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS sebagai pedoman pelaksanaan PP Nomor 30 Tahun 2019. Peraturan MENPAN RB yang diterbitkan pada tanggal 17 Maret 2021 dan mulai berlaku pada tanggal 1 Juli 2021 tersebut bertujuan untuk menyelaraskan tujuan dan sasaran instansi/unit kerja/atasan langsung ke dalam sasaran kinerja individu yang merupakan dasar untuk pengukuran, pemantauan, pembinaan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut hasil penilaian kinerja individu pegawai. Hal inilah sebenarnya yang menjadi dasar dilakukannya perbaikan terhadap sistem penilaian kinerja PNS, mengingat hasil penilaian kinerja pegawai yang ada selama ini belum selaras dengan pencapaian kinerja organisasi/unit kerja.

Dalam Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 terdapat 2 (dua) model SKP yaitu SKP model dasar/inisiasi dan model pengembangan. SKP model dasar/inisiasi untuk instansi yang belum menerapkan sistem manajemen kinerja, sedangkan SKP model pengembangan untuk instansi yang sudah menerapkan sistem manajemen kinerja. Dengan demikian yang akan kita bahas kali ini adalah penyusunan SKP model dasar/inisiasi. Terdapat beberapa poin penting dalam penyusunan SKP sesuai Permen PANRB yang membedakan dari penyusunan SKP sesuai Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2013) adalah sebagai berikut :

1. **Rencana SKP**, yaitu bahwa penyusunan SKP diawali dengan penyusunan rencana SKP. Dalam penyusunan rencana SKP, yang diawali dari penyusunan rencana SKP JPT diperlukan dokumen Perjanjian Kinerja (PK), yaitu dokumen yang berisi penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Dengan perjanjian kinerja ini ada perjanjian/ kesepakatan atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dokumen PK ini sangat penting sebagai *guiden*/dasar penyusunan SKP agar terwujud SKP pegawai yang merupakan penjabaran tahapan upaya/kegiatan untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi.
2. **Penyelarasan/cascading dan dialog kinerja**, merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengidentifikasi strategi/tahapan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai sasaran/kinerja organisasi dan peran setiap individu pegawai beserta *output*/hasil kinerja.
3. **Waktu penyusunan SKP**, bahwa penyusunan rencana SKP dapat dimulai pada tahun anggaran sebelumnya selaras dengan penyusunan *draft* Perjanjian Kinerja (PK).
4. Pejabat Pengelola Kinerja merupakan pejabat/ pegawai yang bertugas untuk melakukan **reviu terhadap rencana SKP pegawai**. Jika pegawai dan pejabat penilai kinerja sampai dengan minggu kedua bulan Januari tidak melakukan proses penyusunan SKP, maka pejabat pengelola kinerja dapat menyusun rencana SKP melalui penyelarasan dan penjabaran strategi untuk mencapai sasaran kinerja organisasi dan unit kerja yang diturunkan ke pegawai.
5. **Bahasa kinerja**, adalah bahasa yang digunakan dalam penyusunan SKP yaitu menggunakan bahasa/ kalimat pencapaian, bukan kalimat aktivitas.
6. **Indikator Kinerja Individu (IKI)**. Merupakan ukuran keberhasilan dari setiap rencana kinerja baik kinerja utama maupun kinerja yang bersifat *smart*.



Langkah-langkah Penyusunan SKP

1. SKP JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi)

- Penyusunan SKP dilaksanakan secara berjenjang dimulai dari penyusunan rencana SKP JPT.

Ada 2 (dua) macam kinerja dalam penyusunan rencana SKP yaitu kinerja utama dan kinerja tambahan. Pada rencana SKP JPT, kinerja utama merupakan sasaran yang terdapat dalam dokumen PK/Renstra/direktif (penugasan dari pimpinan). Sedangkan kinerja tambahan merupakan kinerja diluar tupoksi namun masih sesuai dengan kompetensi dan kapasitas pegawai dalam rangka berkontribusi terhadap organisasi (dapat berupa *development commitment* atau *community involvement*).

- Setelah rencana SKP JPT tersusun, dilakukan reviu rencana SKP JPT oleh Pejabat Pengelola Kinerja untuk menilai aspek keselarasan, aspek kesetaraan kualitas dan tingkat kendali kinerja.
- Penetapan SKP JPT oleh atasan langsung dapat dilaksanakan setelah hasil reviu rencana SKP JPT menunjukkan adanya keselarasan dengan dokumen PK/renstra/direktif.

2. Penyusunan SKP JA (Jabatan Administrasi, terdiri dari jabatan Administrator, Pengawas, dan Pelaksana)

- Penyusunan SKP JA didasarkan pada SKP atasan dengan memperhatikan tupoksi organisasi/ unit kerja dan uraian tugas jabatan.
- Seperti halnya JPT, terlebih dahulu disusun rencana SKP JA. Namun sebelum itu perlu dilakukan dialog kinerja (antara pejabat pengelola kinerja, atasan langsung/pejabat penilai dan PNS) yaitu pembahasan dalam rangka melakukan penyesuaian kinerja (*cascading*)/ menentukan strategi pencapaian kinerja. Dialog kinerja dapat dilakukan dengan menyusun “pohon kinerja” atau membuat matriks “peran-hasil” untuk mengetahui tahapan kegiatan dan peran setiap individu/ pegawai agar dapat berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi. Dengan diketahuinya peran setiap pegawai maka dapat dirumuskan capaian dan IKI. Langkah ini akan memudahkan para pegawai JA dalam menyusun rencana SKPnya.
- Penyusunan rencana SKP JA pada kinerja utama merupakan kinerja berbasis hasil yang diperoleh melalui *cascading* dan dialog kinerja (pada matriks peran hasil) serta terkait tugas jabatan. Untuk kinerja tambahan merupakan kinerja diluar tupoksi namun masih sesuai dengan kompetensi dan kapasitas pegawai dalam rangka berkontribusi terhadap organisasi (dapat berupa *development commitment* atau *community involvement*).

RENCANA TUGAS DAN KINERJA (RTK) TAHUNAN			
PENGEMBAH (PENGEMBAH)		PEKERJA (PEKERJA)	
REVISI/REVISI DINDING		REVISI/REVISI DINDING	
Nama		Nama	
Pangkat/Gol Ruang		Pangkat/Gol Ruang	
Unit Kerja		Unit Kerja	
NO	REVISI/REVISI DINDING	REVISI/REVISI DINDING	REVISI/REVISI DINDING
1			
A. SINGKATAN			
1	(K) dengan beban yang terdapat pada rencana (dokumen rencana)	(K) dengan beban kerja yang terdapat pada rencana (dokumen rencana)	(K) dengan beban (tupoksi jabatan)
2	(K) dengan rencana yang terdapat pada rencana (dokumen rencana)	(K) dengan skor terdapat pada rencana (dokumen rencana)	(K) dengan skor terdapat pada rencana (dokumen rencana)
B. SINGKATAN			
1	(K) dengan beban yang terdapat pada rencana (dokumen rencana)		
2			
3			
4			

Gambar 1. Formulir Rencana SKP JPT

Pada rencana SKP JA ada 3 (tiga) aspek IKI yaitu aspek kuantitas, kualitas dan waktu. Aspek kuantitas mencakup jumlah/banyaknya keluaran (*output*) dan atau manfaat (*outcome*) yang harus ada dalam setiap target dan rencana kinerja. Aspek kualitas mencakup mutu keluaran/*output* dan mutu manfaat/*outcome*, tidak selalu harus ada dalam setiap kinerja disesuaikan dengan jenis/karakteristik kegiatan yang dilaksanakan. Sedangkan aspek waktu mencakup standar waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kegiatan, tidak selalu harus ada, disesuaikan dengan jenis/karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

Target merupakan hasil yang diharapkan akan dicapai dari pelaksanaan rencana kinerja, yang disusun berdasarkan IKI yang telah ditetapkan.

- Reviu rencana SKP JA oleh Pejabat Pengelola Kinerja. Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk menilai aspek keselarasan, aspek kesetaraan kualitas dan tingkat kendali kinerja.
- Penetapan SKP JA oleh atasan langsung dapat dilaksanakan setelah hasil reviu rencana SKP JA menunjukkan adanya keselarasan dengan SKP atasan langsung.

RENCANA SASARAN KINERJA PEGAWAI					
(NAMA INSTANSI)		PERIODE PENILAIAN		S. D. 20...	
PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA			
Nama		Nama			
NIP		NIP			
Pangkat/Gol Ruang		Pangkat/Gol Ruang			
Jabatan		Jabatan			
Unit Kerja		Unit Kerja			
NO	RENCANA KINERJA ATASAN LANGSUNG	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
A. KINERJA UTAMA					
1.	(jika rencana kerja atasan yang ditransmisikan/ditukang)	(jika dengan rencana kinerja yang telah dituangkan dalam matriks peran hasil dan sesuai dengan tugas pokok jabatan)	Kuantitas	(jika indikator kinerja individu yang ada di dokumen kinerja dan indikator kinerja)	(jika target indikator)
2.			Kualitas		
3.			Waktu		
B. KINERJA TAMBAHAN					
1.		(jika dengan rencana kinerja yang telah dituangkan dalam matriks peran hasil/ direvisi/ penugasan di luar tugas pokok jabatan)			
2.					

Gambar. 2 Formulir Rencana SKP JA

3. Penyusunan SKP JF, dengan langkah-langkah :

- Langkah-langkah penyusunan SKP JF sama halnya dengan penyusunan SKP JA, yaitu dilakukan penyusunan rencana SKP, reviu rencana SKP dan penetapan SKP oleh atasan langsung. Pada kinerja utama merupakan kinerja berbasis hasil yang diperoleh melalui *cascading* dan dialog kinerja (pada matriks peran hasil) serta terkait tugas jabatan JF. Untuk kinerja tambahan merupakan kinerja diluar tupoksi namun masih sesuai dengan kompetensi dan kapasitas pegawai dalam rangka berkontribusi terhadap organisasi (dapat berupa *development commitment* atau *community involvement*). Formulir rencana SKP JF sama dengan formulir rencana SKP JA.

KETERKAITAN SKP DENGAN ANGKA KREDIT JABATAN FUNGSIONAL				
(NAMA INSTANSI)	PERIODE PENILAIAN		S. D. 20...	
PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA		
Nama		Nama		
NIP		NIP		
Pangkat/Gol Ruang		Pangkat/Gol Ruang		
Jabatan		Jabatan		
Unit Kerja		Unit Kerja		
NO	RENCANA KINERJA	BUTIR KEGIATAN YANG TERKAIT	OUTPUT BUTIR KEGIATAN	ANGKA KREDIT
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A. KINERJA UTAMA				

Gambar 3. Formulir lampiran Keterkaitan dengan butir kegiatan JF

- Perbedaannya adalah pada saat menyusun rencana SKP JF dilampiri dengan formulir keterkaitan rencana kinerja dengan butir-butir kegiatan JF (sebagaimana diatur dalam peraturan menteri yang mengatur dengan jabatan fungsional tersebut).
- Reviu terhadap rencana SKP JF dilakukan oleh pejabat pengelola kinerja untuk menilai aspek keselarasan, aspek kesetaraan kualitas dan tingkat kendali kinerja.
- Selain itu, dilakukan verifikasi oleh Tim Penilai Angka Kredit untuk menilai keterkaitan kinerja pada SKP dengan butir-butir kegiatan JF. Keterkaitan tersebut adalah bahwa rencana kinerja yang dilakukan untuk menghasilkan suatu *output* kinerja terdapat substansi butir-butir kegiatan tugas jabatan JF dan sebaliknya bahwa butir-butir kegiatan tugas jabatan JF mendukung pencapaian *output* rencana kinerja.
- Penetapan SKP JF oleh atasan langsung dapat dilaksanakan setelah hasil reviu rencana SKP JF menunjukkan adanya keselarasan dengan SKP atasan langsung dan sudah dilakukan verifikasi oleh Tim Penilai Angka Kredit.

Dari uraian di atas, dapat kita ketahui adanya perubahan dalam menyusun kinerja pegawai yaitu dengan tetap mengutamakan proses namun juga fokus kepada *output* dan *outcome* serta pengaturan secara detail tentang peran dan hasil individu pegawai yang nantinya diharapkan masing-masing individu pegawai memiliki *output* yang selaras dan mendukung capaian kinerja organisasi, memperjelas peran, tugas dan tanggungjawab pegawai dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Harapannya penilaian kinerja dapat dilakukan secara adil dan obyektif sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai, membangun kebersamaan dan kohesivitas pegawai dalam mencapai tujuan dan sasaran pemerintah, dan hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penentuan tindak lanjut pembinaan pegawai secara tepat. (yyn)

JOKE BAPACK BAPACK

ALKISAH DISUATU HARI, DISAAT MALAM MULAI MENJELANG, SEORANG PNS SEDANG DUDUK MERENUNG DAN BERFIKIR KERAS

PENO (NAMA SAMARAN), BERGUMAM DALAM HATI
" AAISSHH, BAGAIMANA BIAR AKU BISA DAPET KURSI (JABATAN) YAH ??
CAKEP UDAH, PINTER BOLEH TAPI KOK GAK PERNAH IKUT DILANTIK. "

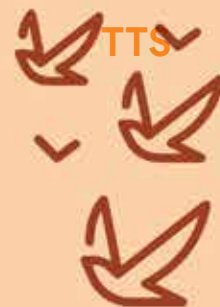
KOPI PUN TELAH HABIS 1 SETENGAH GELAS, AKHIRNYA TERLINTAS SEBUAH IDE.
PENO PUN MENDATANGI SEORANG DUKUN SAKTI.

1.



2.





Menurun



1. Jabatan yang bertugas mengaudit laporan keuangan
2. Jabatan eselon IV
3. Sistem Informasi Cilacap Non ASN
4. Aplikasi penyimpanan dokumen elektronik
5. Pemimpin kecamatan
6. Persediaan pegawai
7. Aplikasi mobile ASN Cilacap terbaru
8. Jabatan eselon III
9. ASN Selain PNS
10. Purna tugas

Mendatar



1. Aplikasi sasaran kinerja pegawai
2. Telinga
3. Seleksi tahap awal CPNS yang berisi soal-soal pengetahuan dasar
4. Sistem yang berguna untuk penyusunan kebutuhan formasi cpns setiap tahunnya
5. Upaya yang dilakukan untuk mendapatkan pengetahuan dari berbagai materi yang telah dipelajari
6. Kehadiran
7. Pegawai dengan masa percobaan
8. Seleksi CPNS tahap kedua bila lulus SKD
9. Tes untuk mendeteksi virus corona
10. Aplikasi pasca diklat

SELAMAT !!

Kepada Pemenang
TTS Majalah Media Aparatur Vol. 24
#ttsbkppd #bkppdcilacap

1. BENNY HERMANTO
SDN GLEMPANG 02 MACIS
2. ARDI RO'SI YOGA K.
UPTD PUSKESMAS JERUKLEGI II
3. FEBRIYANI S.
DINAS PERTANIAN

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



Kisah Pengemudi Ambulans Pahlawan Kemanusiaan

Apa yang tersirat di benak kita, Ya, kendaraan yang beberapa waktu lalu bunyi sirinnya sempat meraung-raung dengan intensitas yang sering, melintasi jalanan dan menyisakan cerita tersendiri. Saat ini, kita dapat sedikit bernafas lega, ya, badai corona telah berlalu (semoga untuk selamanya). Cerita tentang corona (Covid-19) memang belum usai dan masih pada tahap Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat.

Ambulans adalah kendaraan atau mobil yang dilengkapi peralatan medis untuk membawa orang sakit, korban kecelakaan, dan jenazah. Ada 8 mobil ambulans fungsional produktif yang dimiliki Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cilacap, yaitu 2 ambulans layanan pasien (pasien Covid-19 dan non Covid-19), 2 ambulans transfer pasien (pasien Covid-19 dan non Covid-19), 2 ambulans untuk jenazah Covid-19, 1 ambulans untuk jenazah Non Covid-19, dan 1 ambulans untuk Intalasi Gawat Darurat. Pengemudi ambulans mempunyai peran yang sangat vital di era pandemi Covid-19,

utamanya dalam pelayanan terhadap pasien yang meninggal akibat Covid-19. Berikut hasil wawancara Tim Redaksi Media Aparatur dengan pengemudi ambulans pada RSUD Cilacap, tentang suka duka selama bertugas.

Salah satu pengemudi ambulans di RSUD Cilacap adalah Primawan Fitrianto, seorang Aparatur Sipil Negara yang telah 8 tahun berprofesi sebagai pengemudi ambulans. Pertama kali ada warga Cilacap yang meninggal dunia karena Covid-19, Primawanlah yang bertugas sebagai penjemput jenazah di Rumah Sakit (RS). Dari RS jenazah langsung dibawa ke tempat peristirahatan terakhir untuk dimakamkan. Pada waktu itu pengemudi ambulans juga ikut mengangkat, memasukkan dan mengurug liang lahat, karena belum ada Satuan Tugas (Satgas) terkait sehingga pengemudi ambulans ikut serta melakukan prosesi pemakaman.

Begitu juga dengan Teguh Adi Wicaksono, pengemudi ambulans khusus Covid-19. Teguh merupakan karyawan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) RSUD Cilacap yang telah 9 tahun berprofesi sebagai

pengemudi ambulans. Teguh menuntaskan tugas mengantar jenazah dimulai pukul 07.00 WIB sampai malam. Bersama 3 orang pemulasara jenazah yang tergabung dalam satu Tim, Teguh pernah memakamkan jenazah pada pukul 23.30 WIB di daerah Ayamalas, Kroya, Cilacap. Saat itu tidak ada masyarakat yang turut serta membantu dalam prosesi pemakaman, dimungkinkan karena masyarakat masih takut dan masih kurangnya sosialisasi, serta belum terbentuknya satuan tugas sampai ke tingkat desa. Tubuh terasa lelah dan juga berpeluh karena harus memakai Alat Pelindung Diri (APD) yang terdiri dari helm, kaca mata, baju *hazardous materials* (hazmat), serta sepatu boot. Belum lagi juga harus menghadapi keluarga pasien yang kurang kooperatif terhadap prosesi pemakaman, karena hasil tes Covid-19 yang belum rilis sewaktu pasien meninggal.

Mulai tanggal 1 Januari 2021, selain mengantarkan jenazah Covid-19 dari RSUD ke tempat

pemakaman, pengemudi ambulans juga ditugaskan untuk menjemput jenazah Covid-19 dari rumah duka menuju ke tempat pemakaman. Pada waktu Covid-19 sedang tinggi-tingginya, dalam sehari mencapai 30 jenazah. Sejumlah 27 jenazah diantar ke pemakaman dan ada 3 jenazah yang ditunda pengantarannya ke pemakaman karena permintaan keluarga. Di RSUD Cilacap kasus kematian pasien Covid-19 terbanyak ada di bulan Juni, Juli, dan Agustus 2021 yang mencapai ratusan kematian dalam sebulan. Di RS lain pun tidak jauh berbeda kondisinya. Pengantaran jenazah dilakukan baik di dalam wilayah Kabupaten Cilacap maupun di luar Kabupaten Cilacap, diantaranya Kendal, Solo, Sragen, Surabaya, Grobogan, Jakarta dan hampir seluruh wilayah lainnya di Pulau Jawa.

Pada masa sekarang ini tugas pengemudi ambulans sudah berkurang seiring dibentuknya

tim Satuan Tugas (Satgas) Covid-19 sampai di tingkat desa. Proses pemakaman jenazah dilakukan oleh Tim dari Satgas Covid-19. Selain itu terdapat relawan yang membantu, mobil ambulans dari organisasi masyarakat, PMI, dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang tugasnya berada dibawah Komando Operasi. Pada mulanya, teknis pengantaran jenazah dari RSUD langsung menuju ke tempat pemakaman, tanpa singgah di rumah duka terkadang menimbulkan gejolak di masyarakat. Oleh karenanya dilakukan penyesuaian dengan diterapkannya kebijakan bahwa jenazah Covid-19 diperbolehkan dibawa ke rumah duka terlebih dahulu untuk disholatkan namun dengan mematuhi protokol kesehatan (prokes), salah satunya adalah jenazah tetap berada di dalam mobil ambulans.

RSUD Cilacap tetap memberikan pelayanan untuk pemulasaran jenazah Covid-19, yaitu bagi jenazah muslim akan dimandikan, dikafankan, dimasukkan ke dalam



peti, disholatkan dan dimakamkan. Pemulasaran dilakukan dengan tetap mengacu pada prokes yaitu di antara kain kafan tetap dilapisi plastik, dan di tahap akhir juga dilapisi plastik sehingga menjadi kedap udara. Keluarga diberi kesempatan untuk turut serta dalam proses pemulasaran jenazah dengan difasilitasi APD dari RSUD Cilacap. Proses pemulasaran yang disaksikan oleh keluarga dapat meminimalisir gejala yang terjadi di masyarakat terhadap isu yang berkembang terhadap penanganan jenazah Covid-19. Untuk tata cara dan adanya partisipasi dari keluarga, pemulasaran jenazah Covid-19 di RSUD Cilacap dijadikan rujukan bagi Rumah Sakit lainnya. Bahkan ada yang studi banding ke RSUD Cilacap. Meskipun demikian masih dijumpai keluarga pasien Covid-19 yang tidak mau turut serta dalam pemulasaran, sekitar 10 % dari kasus kematian pasien Covid-19. Untuk jenazah non muslim,

disesuaikan dengan kepercayaan atau agama masing-masing.

Para pengemudi ambulans dan petugas pemulasara jenazah sempat terpapar Covid-19 sehingga ada yang harus isolasi mandiri bahkan sampai ada dirawat di RSUD. Pada awal pandemi, mereka yang terpapar Covid-19 sempat mendapatkan diskriminasi dari tetangga dan lingkungan sekitar, karena khawatir ikut terpapar. Namun para pengemudi ambulans justru lebih khawatir lagi membawa virus untuk keluarga mereka di rumah. Untuk itu mereka benar-benar harus disiplin menjalankan protokol kesehatan, sebelum kembali ke rumah harus dalam keadaan steril. Setelah selesai bertugas, APD petugas ditaruh di tempat khusus dan direndam cairan desinfektan, mulai dari helm, kaca mata, baju hasmat, dan sepatu. Sedangkan untuk mobil ambulans, dan ruang

pemulasaran disemprot dengan desinfektan. Semua petugas juga mandi dan berganti pakaian sebelum pulang ke rumah. Itulah upaya yang mereka usahakan untuk diri mereka dan juga demi keluarga.

Dari awal pandemi, kurang lebih ada 2000 orang yang meninggal karena Covid-19 dari RSUD Cilacap, dari Rumah Sakit lainnya pun banyak. Sampai dengan saat wawancara dilakukan, pasien Covid-19 yang berada di RSUD Cilacap tinggal 3 orang. 1 orang pasien di ruang *Intensive Care Unit* dan 2 orang di ruang perawatan. “Kami menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada satuan tugas Covid-19 di Kabupaten Cilacap karena dengan adanya kerjasama dalam pemulasaran dan pemakaman jenazah, semua tugas menjadi lancar dan meringankan beban satu sama lain, saling membantu dan tentu saja sebagai bentuk kearifan di masa pandemi Covid-19,” pungkas Priawan. (*ratih*)



Kami menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada Satgas Covid-19 yang ada di Kab. Cilacap sehingga terjadi kelancaran dalam pemulasaran dan pemakaman jenazah. Kerjasama ini dapat meringankan beban satu sama lain, saling membantu dan tentu saja sebagai bentuk kearifan di masa pandemi Covid-19.

Primawan Fitrianto.
Pengemudi Ambulans RSUD Kab. Cilacap



BKPPD's Talks



1

#ASK

Apakah seorang PNS pria boleh beristri lebih dari seorang?

#ANSWER

Boleh, sesuai ketentuan yang berlaku dalam PP No. 10 Tahun 1983 jo PP No. 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian PNS

2

#ASK

Apakah atasan langsung yang memiliki pangkat lebih rendah dari bawahannya, boleh melakukan penilaian kinerja bawahannya tersebut?

#ANSWER

Boleh, apabila bawahannya menduduki Jabatan Fungsional

3

#ASK

Apakah PPPK wajib membuat Sasaran Kerja Pegawai seperti halnya PNS?

#ANSWER

Ya, sambil menunggu ditetapkan peraturannya menteri yang mengatur tentang penilaian kinerja PPPK

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

BADMINTON

ANTARA HOBI DAN GAYA HIDUP

Oleh : Dafit Setiadi, S.Pd

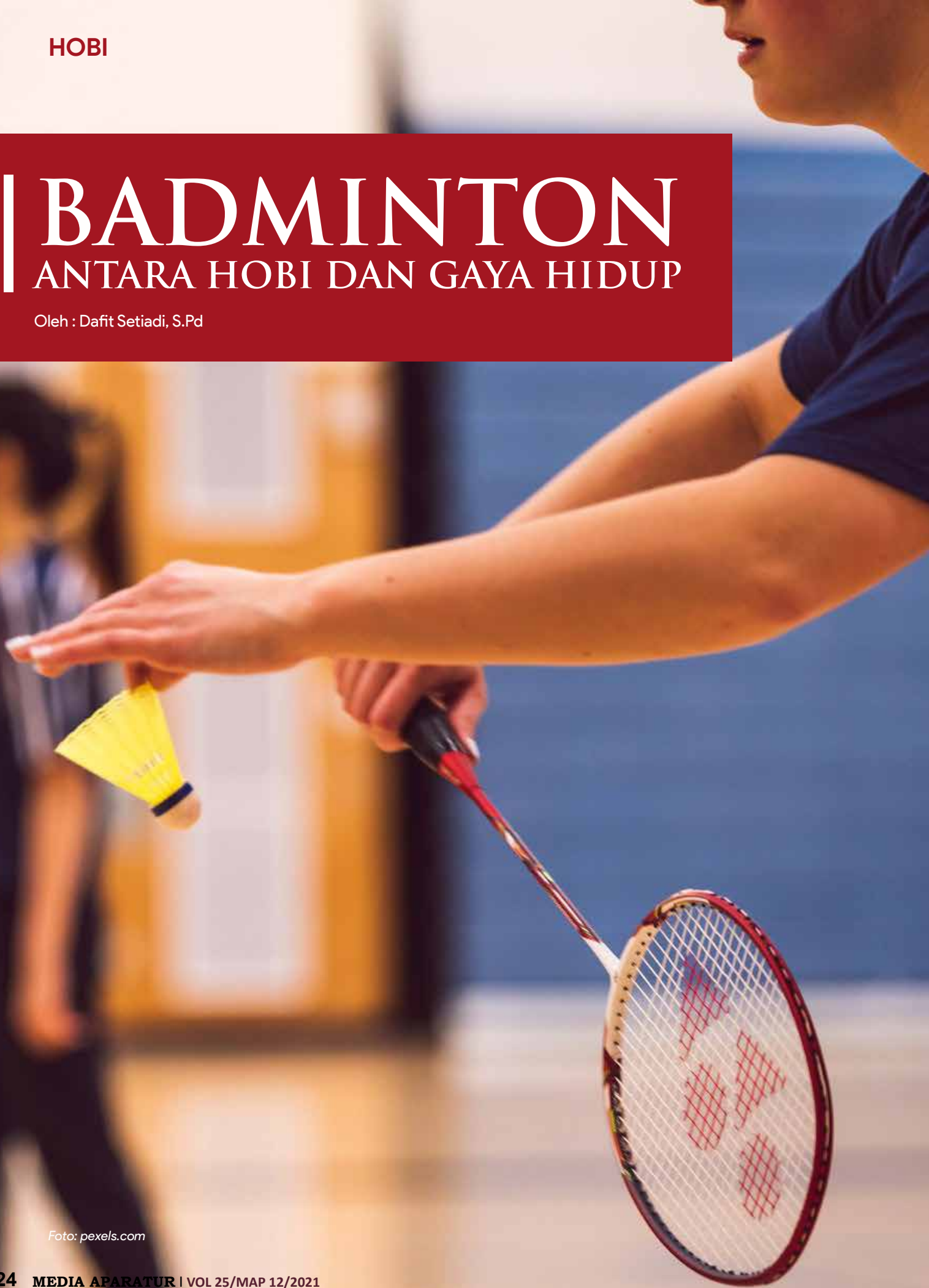


Foto: pexels.com



Olahraga menjadi kegiatan menyenangkan yang banyak dilakukan orang-orang, terlebih pada kondisi pandemi seperti saat ini. Hal ini karena olahraga dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan imunitas tubuh. Olahraga dapat dilakukan baik di dalam ruangan ataupun di luar ruangan menyesuaikan dengan jenis dan kondisi cuaca, selain itu olahraga juga menjadi *lifestyle* bagi sebagian orang sehingga kalangan tertentu olahraga menjadikannya bukan hanya sebatas untuk kesehatan melainkan gaya hidup.

Dari sekian banyak jenis olahraga yang digemari di Indonesia adalah bulutangkis atau Badminton. Badminton mulai masuk Indonesia sekitar tahun 1930 an dan sejak tahun 1934 olahraga ini menjadi semakin

populer dengan diadakannya sejumlah kejuaraan di daerah sekitaran Bandung.

Badminton merupakan olahraga yang banyak menyumbang prestasi bagi Indonesia di kancah dunia, banyak prestasi yang ditorehkan dalam sejarah pertandingan bulutangkis di dunia. Banyak atlet-atlit di Indonesia yang menjuarai pertandingan bergengsi tingkat dunia, dan tidak sedikit mantan pemain Indonesia yang menjadi pelatih di luar negeri dan berhasil mencetak juara.

Bulutangkis sangat populer di masyarakat Indonesia, hal ini dibuktikan dengan maraknya pertandingan tingkat daerah baik untuk umum ataupun untuk kalangan Aparatur Sipil Negera (ASN).



Foto: Gallery Dafit

Reminder Alert! Optimalisasi Germas Sebagai Upaya Pencegahan Penyakit Tidak Menular

Ditengah Pandemi Covid-19

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

Pada saat ini Indonesia dihadapkan pada tantangan yang besar dalam bidang kesehatan yaitu adanya TRIPLE BURDEN. Apa itu Triple Burden? Triple burden ditandai dengan masih adanya penyakit infeksi (menular), meningkatnya penyakit tidak menular (PTM), dan penyakit yang sudah lama hilang akan tetapi muncul kembali. Menelisik sejarah dalam dunia kesehatan, tepatnya pada era 1990, beragam penyakit menular seperti ISPA (infeksi saluran pernafasan akut), Tuberkulosis (TBC), dan Diare adalah penyakit yang banyak ditemukan di masyarakat yang datang ke fasilitas pelayanan kesehatan. Seiring berjalannya waktu, perubahan gaya hidup menjadi faktor pemicu yang memiliki andil besar dalam fenomena pergeseran pola penyakit (transisi epidemiologi). Penyakit tidak menular yang sempat menduduki peringkat tertinggi pada tahun 2015 yaitu stroke, penyakit jantung koroner (PJK), kanker, dan diabetes melitus (DM).

Fenomena transisi epidemiologi atau pola pergeseran penyakit yang terjadi ini terjadi dalam kurun waktu 4 tahun terakhir. Penyakit tidak menular menjadi penyakit yang paling banyak ditemui di fasilitas pelayanan kesehatan



baik itu puskesmas, RS, dan Klinik kesehatan. Hal-hal yang dapat menyebabkan pergeseran pola penyakit tersebut yaitu adanya perubahan gaya hidup masyarakat, pola hidup yang kurang sehat, kurangnya aktivitas fisik dan memiliki kebiasaan konsumsi makanan yang tidak sehat dan bergizi. Apakah ada dampak yang muncul dengan adanya Penyakit Tidak Menular (PTM)? Tentu ada. Dampak yang timbul dengan adanya kenaikan pada jumlah kasus penyakit tidak menular maka akan menyebabkan penurunan produktivitas dari sumber daya manusia (SDM) yang dalam hal ini adalah generasi penerus bangsa Indonesia.

Meningkatnya kasus penyakit tidak menular tentunya juga akan menambah beban pemerintah dan masyarakat karena penanganannya membutuhkan biaya yang besar dan memerlukan teknologi yang canggih. Dampak kedepan terkait dengan biaya pengobatan kasus penyakit tidak menular adalah dapat menyebabkan kemiskinan, selain itu kecacatan dan kematian juga akan menyebabkan hilangnya potensi sumber daya manusia yang pada akhirnya akan mempengaruhi pembangunan sosial dan ekonomi. Salah satu bentuk upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam menurunkan angka penyakit tidak menular dan penyakit menular adalah melalui Instruksi Presiden Nomor 01 Tahun 2017 tentang Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (GERMAS).

GERMAS merupakan suatu tindakan sistematis dan terencana yang dilakukam secara bersama-sama oleh seluruh komponen bangsa dengan kesadaran dan kemampuan berperilaku sehat untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. GERMAS mengajak masyarakat untuk hidup sehat agar mampu mengubah kebiasaan-kebiasaan atau perilaku yang tidak sehat. Darimana awal mula kita melakukan GERMAS? Mulailah dari

lingkungan terdekat kita yaitu keluarga. Mengapa keluarga mengambil peran dalam implementasi GERMAS? Karena keluarga adalah bagian terkecil dari masyarakat yang membentuk kepribadian. Pandemi masih melanda negara-negara di dunia, termasuk Indonesia. Bagaimana pelaksanaan GERMAS sebagai upaya pencegahan Penyakit Tidak Menular (PTM) terutama pada masa pandemi covid-19 ini?

1 Mempertinggi nilai kesehatan

Upaya yang ditempuh dalam rangka meningkatkan nilai kesehatan yaitu melalui 2 cara usaha kesehatan perseorangan (*hygiene personal*) dan usaha kesehatan lingkungan (sanitasi). Kesehatan perorangan yang dimaksud yaitu mengkonsumsi makanan yang bergizi, menggosok gigi secara teratur, merebus air hingga matang, memasak makanan dengan memperhatikan kandungan gizinya, tidak makan sembarangan, istirahat yang cukup.

3 Pola hidup sehat

Pola hidup sehat bila dilaksanakan dengan baik oleh masyarakat maka akan mempunyai tujuan jangka panjang kedepan dimana dalam pelaksanaannya harus dilandasi dengan kemampuan, kemauan, dan kesadaran dari dalam diri masyarakat itu sendiri.

2 Pemeriksaan kesehatan secara berkala

Pemeriksaan kesehatan dapat dilakukan secara rutin oleh masyarakat dengan tujuan untuk mengontrol status kesehatannya. Pemeriksaan kesehatan secara rutin ini dapat dilakukan oleh masyarakat pada kegiatan UKBM. UKBM yaitu upaya kesehatan berbasis masyarakat yang melibatkan peran aktif dari unsur masyarakat yaitu kegiatan Posbindu PTM (Penyakit Tidak Menular). Kegiatan posbindu dilakukan dengan kerjasama antara puskesmas dan kader kesehatan. Kegiatan yang dilakukan seperti pemeriksaan tekanan darah, pemberian obat, kontrol PTM, dan penyuluhan

Jadi, pencegahan penyakit tidak menular pada masa pandemi Covid-19 dengan mengoptimalkan kegiatan implementasi GERMAS dalam lingkup kehidupan masyarakat sehingga derajat kesehatan masyarakat menjadi baik dan beban biaya pengobatan menjadi turun serta produktivitas masyarakat bisa berjalan dengan optimal.

Foto: pexels.com

"INTEGRITAS? YAY/NAY"

Oleh : Handri Pangarso U, S.Psi.

Pernah ada suatu ketika seorang pemuda mengendarai motornya, saat itu tiba-tiba hujan deras turun sangat lebat, sayangnya dia lupa untuk membawa jas hujan. Terburu-buru karena hari sudah malam, dia nekat menerobos lebatnya hujan. Di tengah perjalanan, dia harus melewati beberapa lampu merah. Dan... Stop, lampu merah menyala. Dengan agak terkejut, dia tengok kanan kiri. Sementara banyak motor yang melintas bersamanya, menyerobot lampu merah tersebut. Memang itu perempatan yang cukup kecil. Pemuda tersebut kemudian menginjak rem motornya dan berhenti tepat di garis batas zebra cross. Mungkin beberapa diantara kita akan berpikir, begitu bodohnya pemuda ini, di perempatan yang sepi dan hujan deras, untuk apa berhenti saat lampu merah, toh tidak ada polisi atau orang yang akan melihatnya. Atau justru ada yang berpikir, wah hebat sekali pemuda ini, tetap menaati aturan lalu lintas walaupun dia basah kuyup kehujanan.

Kita semua sebagai manusia memiliki nilai ataupun motif yang tertanam sejak dini. Nilai-nilai ini tentunya akan berkembang seiring berjalannya waktu. Bertemu dengan banyak orang dan pengalaman akan memodifikasi nilai yang kita pahami. Nilai dan motif ini akan membentuk prinsip yang mendasari perilaku kita,

melatarbelakangi sikap atau reaksi kita terhadap kejadian atau peristiwa yang terjadi.

Lalu bagaimana dengan pemuda yang tetap berhenti di lampu lalu lintas tadi? Kebodohan atau justru inilah yang dinamakan Integritas? Saat kita tetap melakukan sesuatu sesuai dengan aturan atau nilai yang ada di masyarakat tanpa ingin orang lain tahu itulah yang bisa disebut dengan integritas. Integritas secara sederhana bisa tercermin dari perilaku yang ditunjukkan oleh pemuda tadi, walaupun tidak ada orang yang memperhatikan dan situasi hujan deras, tetapi karena nilai-nilai yang dianutnya bahwa lampu lalu lintas digunakan sebagai alat keselamatan bersama, maka dia tetap mematuhi dengan berhenti saat lampu berwarna merah. Apakah kita akan melakukan hal yang sama?

Integritas menjadi salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara, hal ini tertuang dalam Permenpan RB No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Dimana salah satunya indikator level dasarnya adalah mampu bertindak sesuai nilai, norma, etika organisasi, dalam kapasitas pribadi. Bertingkah

Foto: www.pexels.com

laku sesuai dengan perkataan, berkata sesuai dengan fakta, melaksanakan peraturan, kode etik organisasi dalam lingkungan kerja sehari-hari, tidak menjanjikan atau memberikan sesuatu yang bertentangan dengan aturan organisasi. Apakah hal-hal tersebut sudah kita lakukan? Banyak dari kita akan lain di pikiran, lain di mulut, dan lain di perbuatan. Itu adalah hal yang wajar dan manusiawi. Berintegritas tidak berarti kita akan “saklek” atau keras kepala menganggap aturan harus ditegakkan setegak-tegaknyanya. Aturan yang tertulis dibuat oleh manusia memang untuk menjadi pedoman bersama, menjadi jalan tengah yang meminimalkan terjadi pertentangan atau konflik di masyarakat. Tapi jangan lupa, kita masih memiliki nilai, norma dan etika yang tidak tertulis. Nilai, norma dan etika menjadi salah poin dalam integritas.

Lalu bagaimana integritas dapat mempengaruhi pekerjaan kita?

1 Pekerjaan adalah Sebuah Ibadah

Orang yang berintegritas akan memiliki pemahaman bahwa Tuhan akan melihat apa yang kita kerjakan sekalipun orang lain tidak melihatnya.

2 Karakter yang Kuat

Mempertahankan prinsip yang teguh sesuai dengan nilai dan norma yang dianut.

3 Tidak akan Terombang-ambing

Saat ada permasalahan karena sudah punya nilai tersendiri sehingga tidak akan menjatuhkan rekan kerja demi menyelamatkan diri.

4 Inovasi Pola Kerja Baru

Dibutuhkan integritas yang tinggi agar pola-pola kerja yang lama dan tradisional dapat tergantikan dengan karakter yang unggul, mengutamakan nilai, norma dan etika organisasi.

5 Nilai-nilai Kejujuran

Pemerintahan yang baik dan bersih akan dapat cepat terwujud dengan orang-orang yang berintegritas. Fokus pada pekerjaan untuk melayani masyarakat dan tidak mencari celah untuk memperkaya diri atau mengejar jabatan.

Jadi siapkah kita menjadi ASN yang berintegritas dalam tataran individu tanpa terpengaruh atasan atau rekan kerja? Pilihan itu ada di dalam diri kita sendiri, mau menjadi yang berkarakter atau justru hanya *follower* saja.

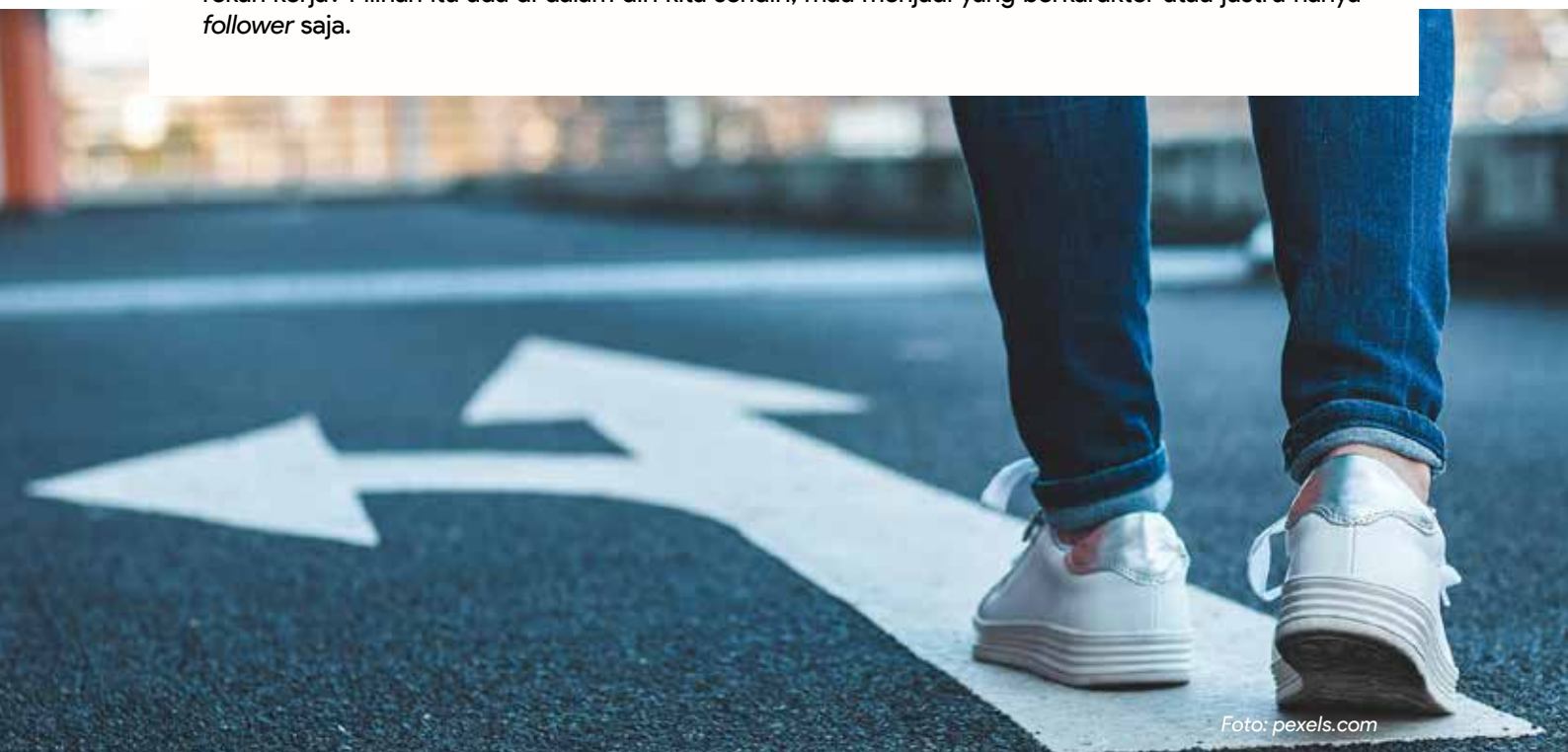


Foto: pexels.com



SKD DAN SKB BERJALAN LANCAR

"Jika diterima, jadilah CASN yang Profesional dan Berintegritas"

PURWOKERTO – Kamis, 7 Oktober 2021, Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji melakukan pemotongan pita sebagai tanda dimulainya pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Seleksi Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Non Guru Pemerintah Kabupaten Cilacap Tahun 2021.

Kemudian pada hari Kamis, 25 November 2021 pemotongan pita sebagai tanda dimulainya Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) CPNS dilakukan oleh Sekretaris Daerah Pemerintah Kabupaten Cilacap, Drs. Farid Ma'ruf, S.T., M.M. Kegiatan SKD, Selkom dan SKB ini dilaksanakan di Laboratorium Riset Universitas Jendral Soedirman (Unsoed) Purwokerto.

Dalam sambutannya, Bupati Cilacap menyampaikan bahwa penerimaan CPNS dan PPPK ini merupakan salah satu upaya Pemkab Cilacap untuk memenuhi kebutuhan aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap sekaligus untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka pelayanan umum di Kabupaten Cilacap.

"Saya peringatkan sekali lagi bahwa tidak ada calo mencalo. Tidak ada titip-titipan, sekalipun itu Presiden, Menteri, Gubernur, Bupati, itu tidak ada. Jika ada yang

memberi iming-iming ingin lulus bayar atau bisa titip, itu hoax jangan sampai tertipu. Sekali lagi saya berpesan percaya pada diri sendiri, jangan tegang terus berdoa. *Insha Allah* lulus," ucapnya.

Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap juga memberikan semangat kepada para peserta agar berjuang secara maksimal karena yang dapat membantu kelulusan adalah upaya maksimal peserta disertai dengan doa restu orangtua.

Kepala Kanreg I BKN Yogyakarta menambahkan bahwa seleksi ini bersifat obyektif, transparan, akuntabel, bebas KKN dan bebas biaya, sehingga peserta tidak usah mengorbankan moralitas dan integritas untuk menjadi seorang CPNS. Beliau juga berpesan kepada peserta jika diterima menjasi PNS nantinya jangan semata-mata mengejar kesejahteraan melainkan menjadi abdi negara dalam masyarakat yang profesional dan integritas.

Pelaksanaan SKD CPNS berlangsung selama 8 hari dari tanggal 7 s.d 14 Oktober 2021 diikuti oleh 5.360 orang, kemudian pelaksanaan Selkom PPPK Non Guru berlangsung selama 1 hari pada tanggal 18 Oktober 2021 diikuti oleh 593 orang dan dilanjutkan SKB dari tanggal 25 s.d 27 November 2021 diikuti oleh 1.043 orang. (ary)



BIMTEK e-SIMPEG TAHUN 2021

Perkenalkan CISA (Cilacap Smart ASN), Aplikasi Layanan Kepegawaian Berbasis Smartphone

CILACAP – Bertempat di Fave Hotel, Jl. Budi Utomo No 38 Cilacap, Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap menyelenggarakan Bimbingan Teknis e-Simpeg Tahun 2021 yang dilaksanakan mulai tanggal 25 Oktober sampai dengan 4 November 2021.

Bimtek e-Simpeg diikuti oleh perwakilan pejabat/ pelaksana pengelola kepegawaian dari masing-masing OPD / Unit Kerja di Pemkab Cilacap sebanyak 200 orang dan dibagi menjadi 4 angkatan. Kegiatan ini dibuka oleh Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Warsono, S.H., M.Hum.

Narasumber profesional berasal dari PT. Dian Nuswantoro Teknologi yaitu Kepala Divisi Kustom Software, Rendy Amdani, S.Kom., Kepala Divisi Riset dan Pengembangan, Ilham Eka Prasetya, S.Kom., Kepala Divisi Desain Web, Rudi Kurniawan, S.Kom, serta Programmer, Pandu Harry Murti DK, S.Kom., Dhevan Muhammad Anthareza dan Hanif Nouval Setyananda.

Dalam sambutannya, Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap menyampaikan bahwa di era digital saat ini, ASN Cilacap harus bisa menyesuaikan dengan aplikasi-aplikasi yang digunakan untuk

mempermudah dan mempercepat proses pelayanan. BKPPD Kabupaten Cilacap telah mengembangkan CISA (Cilacap Smart ASN), yaitu aplikasi layanan kepegawaian berbasis *smartphone* untuk kemudahan akses informasi dan layanan kepegawaian.

“Manfaatkan aplikasi tersebut dan jika menemukan kendala, koordinasikan dengan BKPPD, tim akan turun dan tidak usah pake biaya”, tambahnya.

Di akhir sambutannya, Kepala BKPPD berharap agar peserta dapat menyerap dengan benar dan dapat diestafetkan dengan baik kepada ASN yang lain.

“Pejabat pengelola kepegawaian wajib menyampaikan kepada teman-teman ASN.” tegasnya.

Kasubid Data dan Informasi BKPPD Kabupaten Cilacap, Irpan Setiawan, S.Kom. mengatakan salah satu aplikasi yang saat ini dikembangkan dan dapat diakses melalui CISA adalah *cuti mobile*. Melalui aplikasi ini usulan Cuti dapat diajukan secara langsung oleh ASN melalui *smartphone* masing-masing.

“Pengajuan cuti bisa lebih simpel karena sudah terintegrasi dengan *database* Simpeg, dan di HP atasan ASN yang mengajukan cuti akan terkirim notifikasi pengajuan cuti tersebut.” jelasnya (*opi*)

PELANTIKAN PEJABAT PEMKAB CILACAP

**Bupati Cilacap : "Pejabat
Harus Inovatif, Mampu
Memberikan Warna Baru
Organisasi"**

CILACAP – Bupati Cilacap Tatto Suwanto Pamuji mengajak kepada setiap pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk bersikap inovatif dalam melaksanakan tugas, serta selalu memotivasi staf agar berani menyampaikan ide-ide segar dan kreatif, sehingga dengan adanya ide-ide baru yang inovatif dari para staf akan memberikan warna baru bagi kemajuan organisasi. Hal tersebut Beliau sampaikan saat melantik dan mengambil sumpah jabatan kepada 438 pejabat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap di Pendopo Wijayakusuma Cakti pada Jumat (29/10/2021).

Para Pejabat terlantik akan menempati jabatan baru Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator, Pengawas, Kepala Sekolah Negeri dan Pejabat Fungsional. Pejabat yang dilantik diantaranya adalah Arida Puji Hastuti sebagai Kepala Dinas Sosial Kabupaten Cilacap, Luhur Satrio Muchsin sebagai Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap, dan Sri Murniyati sebagai Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cilacap.

Acara pelantikan dan pengambilan sumpah dihadiri oleh Sekretaris Daerah Farid Ma'ruf, Ketua TP PKK Teti Rohatiningsih, Ketua DWP Suswatiningsih Farid Ma'ruf, jajaran Asisten Sekda dan para pejabat dilingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Bupati juga menyampaikan agar amanat baru yang diberikan dapat didayagunakan semaksimal mungkin. Hal ini penting dipahami, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi, meningkatkan citra pemerintah yang bersih dan berwibawa, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sekretaris Daerah Farid Ma'ruf mengatakan pelantikan untuk jabatan eselon II dilakukan karena terdapat kursi jabatan yang kosong sehingga harus segera dilakukan pengisian agar lebih mengoptimalkan OPD tersebut.

"Karena pandemi Covid-19 maka harus dilakukan pelantikan agar lebih optimal. Untuk eselon III yang masih kosong akan dilakukan evaluasi terlebih dahulu. Sedangkan untuk Kepala SD sekalian sekarang karena hampir 200 dan juga banyak yang Plt menjadikan tidak efektif. Sehingga memang pelantikan ini sifatnya mendesak agar dalam penanganan pandemi Covid-19 lebih maksimal," jelas Sekda. (ipan)





RAKOR BIDANG KEPEGAWAIAN

Sekda : "Pimpinan OPD Harus Mampu menjadi Role Model ASN BERAKHLAK"

CILACAP – (29/10/2021) Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap Farid Ma'ruf membuka secara langsung kegiatan Rakor Bidang Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap Tahun 2021 di Ruang Rapat Sekda Kabupaten Cilacap. Pembukaan Rakor dihadiri oleh Assisten Administrasi Umum Setda Cilacap, Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Sekretaris BKPPD dan Kepala Bidang Pembinaan dan Kinerja ASN. Sedangkan di aula BKPPD Kabupaten Cilacap, acara pembukaan dihadiri oleh para pejabat struktural BKPPD Kabupaten Cilacap.

Rakor Bidang Kepegawaian Tahun 2021 kali ini dilaksanakan secara virtual/daring menggunakan *platform Zoom Meeting* selama 2 hari (8 s.d 9/11/2021) dengan Narasumber dari Kanreg I BKN Yogyakarta Ninik Setyorini dan Cich Lasmiyati. Peserta Rakor Kepegawaian adalah Pejabat pengelola kepegawaian dan Kepala Sekolah SMPN di lingkungan Pemkab Cilacap sebanyak 148 orang.

Dalam laporannya, Kepala BKPPD Kab. Cilacap mengatakan bahwa Maksud dan tujuan dilaksanakan Rakor Kepegawaian ini adalah untuk membangun kesamaan persepsi dalam memahami regulasi di bidang Kepegawaian dan untuk mengetahui permasalahan teknis terkait kepegawaian.

Sedangkan Sekda Kabupaten Cilacap menegaskan bahwa disiplin pegawai sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan. Pada instansi pemerintah, disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh ASN, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

"Saya minta kepada seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, untuk dapat menginternalisasikan dan mengkampanyekan *Core Values BERAKHLAK* dan *Employer Branding* Bangsa Melayani Bangsa. Kepada para Pimpinan OPD/Unit Kerja diharapkan mampu menjadi *role model* dan mengawal pelaksanaan ASN BERAKHLAK di lingkungan kerjanya masing-masing". pungkas Sekda. (Ipan)

” PENGUKURAN KOMPETENSI PEJABAT ADMINISTRASI

Sumbowo, S.Sos., M.Si : **“Kompetensi ASN Untuk Mengimbangi Perubahan”**

CILACAP – Bertempat di Hotel @HOM Premiere Cilacap (Rabu s.d Kamis 27 s.d 28/10/2021) dalam rangka pengukuran dan pemetaan kompetensi pejabat Administrasi (Administrator, Pengawas dan Pelaksana) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, BKPPD Kabupaten Cilacap bekerjasama dengan Pusat Pengkajian Kebijakan Daerah dan Kelembagaan (PPKDK) Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Sebelas Maret Surakarta (LPPM UNS) menyelenggarakan kegiatan Pengukuran Kompetensi Pejabat Administrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Acara diikuti oleh 120 (seratus dua puluh) orang PNS yang terdiri dari jabatan Administrator 7 orang, Pengawas 61 orang dan Pelaksana 52 orang.

Dalam laporannya Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Warsono, S.H.,M.Hum., mengatakan tujuan dilaksanakan pengukuran kompetensi

ASN ini adalah untuk mengidentifikasi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio kultural yang dimiliki oleh PNS, memberikan gambaran menyeluruh mengenai pegawai untuk dapat ditempatkan ke dalam jabatan tertentu, menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan memberikan rekomendasi pengembangan yang dapat dilakukan oleh pegawai sesuai dengan gap kompetensi yang ada.

Sedangkan Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap yang diwakili oleh Asisten Administrasi Umum Sekda Kabupaten Cilacap Sumbowo, S.Sos., M.Si., mengatakan Kompetensi harus dimiliki oleh setiap ASN karena tuntutan tugas pokok, fungsi, kewenangan dan tanggungjawab yang harus dilaksanakannya, yaitu memberikan pelayanan publik dan pelaksanaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Sedangkan untuk assesor adalah tim dari Pusat Pengkajian Kebijakan Daerah dan Kelembagaan (PPKDK) Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta. (*dft*)





” Ceramah Umum Plt. Kepala BKN RI Kepada Peserta Latsar CPNS Kab. Cilacap Tahun 2021

CILACAP - (06-12-2021) Bertempat di Aula Sasana Diklat Praja Kabupaten Cilacap, diadakan kegiatan ceramah umum oleh Plt. Kepala Badan Kepegawaian Republik Indonesia, Dr. Ir. Bima Haria Wibisana, MSIS. kepada peserta pelatihan dasar CPNS Kabupaten Cilacap tahun 2021. Beliau didampingi oleh Kepala Kanreg I BKN Yogyakarta, Dra. Anjaswari Dewi, M.M dan Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Warsono, S.H., M.Hum, serta sejumlah pejabat tinggi di lingkungan BKN RI. Acara ini dihadiri oleh Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Kabupaten Cilacap Tahun 2021 sebanyak 279 orang, 70 orang hadir klasikal dan 209 orang hadir virtual via *Zoom Meeting*.

Dalam sambutan sebelum pemaparan dimulai, Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap menyampaikan bahwa acara ini adalah acara yang langka, kesempatan yang langka, karena baru kali ini Kepala BKN RI mengunjungi dan berkenan untuk menyampaikan ceramah umum kepada peserta Latsar CPNS di Kabupaten Cilacap. “Oleh karena itu ikuti dengan sebaik-baiknya, apabila ada yang ingin ditanyakan dipersilakan.” pungkas beliau.

Pada kesempatan pertamanya, Kepala BKN RI menyampaikan bahwa kita sebagai bangsa Indonesia terdiri atas beragam suku, budaya, wilayah, bahasa, dan sebagainya, dimana kemajemukan ini membawa dampak perbedaan, yang harus disikapi oleh ASN untuk bersikap tidak diskriminatif. Seorang ASN harus bisa merajut kebangsaan, menjadi perekat bangsa.

Lalu bagaimana menjadi seorang ASN yang dapat merajut kebangsaan? Menjadi ASN yang

baik. Diantaranya adalah dengan berperilaku tidak diskriminatif terhadap perbedaan yang ada di masyarakat, harus netral tidak memihak salah satu golongan bahkan jangan sampai berpolitik. Bekerja dari hati menjadi salah satu kuncinya. Apapun yang kita kerjakan dari hati maka akan ada kesungguhan untuk menyelesaikannya.

Kunci yang kedua adalah bekerja dengan sepenuh hati, yang mendorong untuk berbuat lebih tanpa diperintah oleh siapapun, karena itu didorong dari hati sendiri. Selanjutnya yaitu berhati-hati, bekerja sebagai ASN ini penuh resiko, ada koridor aturan dan peraturan yang harus diperhatikan, oleh karena itu harus berhati-hati dalam bekerja. Lalu sebagai ASN juga harus bekerja dengan satu hati, bekerja sebagai sebuah tim, tidak bisa bekerja sendiri-sendiri, sesuai dengan salah satu *core values* ASN yaitu kolaboratif, dalam bekerja kita memberdayakan kemampuan kerjasama dengan pihak lain.

Sebagai penutup, Bapak Bima Haria mengucapkan terimakasih pada para peserta Latsar CPNS karena telah memilih pekerjaan sebagai ASN, suatu karir yang sakral.



Jadi lakukan yang terbaik untuk anda, untuk keluarga, masyarakat dan untuk bangsa dan negara, tugas dan tanggungjawab ada di pundak anda untuk menjadikan rakyat lebih sejahtera, serta bahagia.”

Dr. Ir. Bima Haria Wibisana, MSIS.
Plt. Kepala BKN RI



Pencanangan ZI Menuju WBK BKPPD Kab. Cilacap

Oleh : Sudaryanto, S.E.



Reformasi Birokrasi merupakan salah satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif dan efisien sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional sesuai dengan prinsip-prinsip *Good Governance*. Sejalan dengan hal tersebut, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional 2010 – 2025 pedoman pelaksanaan program Reformasi Birokrasi Nasional. Peraturan tersebut menargetkan tercapainya tiga sasaran hasil utama yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta birokrasi yang mempunyai pelayanan publik yang berkualitas.

Birokrasi sebagai pelaksana tugas Pemerintah terus melakukan perubahan dalam

mencapai sasaran Reformasi Birokrasi dengan meningkatkan kualitas pelayanan publik serta memudahkan dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat. Agar masyarakat merasakan hasil percepatan Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan pemerintah, terutama pada unit kerja, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN RB) telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah dengan Permenpan RB Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Zona integritas merupakan sebutan atau predikat yang diberikan kepada kementerian, Lembaga dan pemerintah daerah yang pimpinan

dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Sedangkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) merupakan predikat yang diberikan kepada unit kerja pada instansi pemerintah yang memenuhi indikasi bebas dari korupsi dan melayani publik dengan baik melalui penataan pada 6 (enam) area perubahan dengan baik. Enam area perubahan Zona Integritas tersebut adalah manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja dan penguatan kualitas pelayanan publik.

Tahapan yang paling penting dalam Zona Integritas adalah pembangunan itu sendiri. Pembangunan berarti membangun integritas melalui berbagai perubahan dan perbaikan yang terencana, masif, komprehensif, dan sistematis. Membangun integritas berarti membangun sistem, membangun manusia, dan membangun budaya.

Membangun sistem berarti membangun berbagai instrumen, Standar Operasional Prosedur (SOP) dan peraturan untuk mencegah terjadinya tindak pidana korupsi/perbuatan tercela lainnya. Sebagai contoh membangun sistem layanan pengaduan, sistem pengendalian gratifikasi, membangun *Whistleblowing System* (WBS), membangun sistem pengendalian intern, dan lainnya.

Membangun manusia berarti membangun pola pikir atau *mindset* aparatur pemerintah untuk enggan, malu, dan merasa bersalah melakukan tindak pidana korupsi/tindakan tercela lainnya. Proses membangun *mindset* tidak mudah, karena akan ditemukan keengganan bahkan penolakan. Selain itu pula diperlukan waktu yang tidak singkat dengan pembiasaan yang terus menerus.

Guna memantapkan menuju zona nyaman baru ini, banyak yang perlu dilakukan. Pada akhirnya, efektivitas Zona Integritas sangat ditentukan oleh komitmen pimpinan dan seluruh jajaran pegawai. Jika komitmen kuat, maka mewujudkan instansi yang bersih dan melayani melalui Zona Integritas akan menjadi sebuah keniscayaan. Namun jika komitmen lemah, cita-cita menjadi zona integritas hanya akan menjadi sebatas angan dan pencitraan.

Sebagai langkah awal dicanangkannya Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) adalah dengan pembuatan dan penandatanganan Pakta Integritas yang disaksikan oleh Kepala Badan dan seluruh Pejabat Struktural BKPPD Kabupaten Cilacap. Penandatanganan ini merupakan tonggak awal dan merupakan indikator utama dalam penilaian.

Puncak penilaian pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) yaitu dilaksanakannya Desk Evaluasi pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB Republik Indonesia. Desk Evaluasi pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi dilaksanakan Senin, 8 November 2021 Pukul 10.00 WIB dan dihadiri langsung oleh Kepala BKPPD, Bapak Warsono, S.H., M.Hum. beserta seluruh pejabat struktural BKPPD Kabupaten Cilacap.

Kegiatan *desk* evaluasi dilakukan dengan pemaparan terkait hasil dari pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi meliputi capaian hasil pembangunan Zona Integritas pada 6 (enam) area perubahan yang telah dilakukan, terutama pada penguatan integritas dan inovasi sistem pelayanan. Selain poin tersebut dijabarkan juga mengenai identifikasi dan mitigasi risiko integritas dalam pelaksanaan pelayanan pada unit kerja, inovasi pada sektor pelayanan, kinerja dan penguatan integritas untuk mencegah KKN.



“Watermark KTP”

Solusi Baru Pencegahan Penjualan Data

Oleh : Hendi Fathurahman S.Kom.



Foto: flaticon.com

Sejak beberapa bulan lalu, pemerintah melalui Kementerian Komunikasi dan Informatika sejatinya sudah menggaungkan pentingnya watermark di foto atau scan KTP untuk memerangi pinjaman *online* (pinjol) dan kemungkinan penjualan data. Masalahnya, seperti yang sudah-sudah, imbauan pemerintah kerap tak dibarengi dengan cara praktis yang mudah digunakan masyarakat.

Sirilius Kevin, remaja berusia 14 tahun asal Yogyakarta, baru-baru ini mencuri perhatian publik dengan aplikasi watermark berbasis web <https://watermarkktp.com/> yang dapat melindungi data pribadi pengguna.

Dengan menambahkan watermark ke data pribadi seperti KTP, NPWP, sebelum melakukan verifikasi data ke pihak ketiga, pengguna dapat mengetahui pihak yang bertanggung jawab seandainya terjadi kebocoran data. Dan berikut ini tata cara pemakaiannya.

1. Pilih Gambar



Langkah pertama adalah memilih gambar yang ingin diberi watermark dengan menekan tombol “Pilih Gambar” seperti gambar di bawah ini. Gambar yang dipilih tidak akan dikirim keluar dari perangkat yang Anda gunakan.

2. Input Teks

Watermark:



Setelah itu, ketikkan teks watermark yang diinginkan di kotak teks. Misalnya, “2-2-2021 Verifikasi Pinjaman *Online*”.

3. Pilih Font

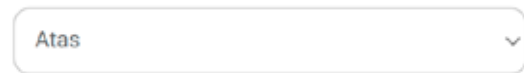
Font:



Anda bisa memilih jenis teks yang diinginkan dengan memilihnya pada kotak “Font” seperti gambar di bawah ini.

4. Pilih Posisi Watermark

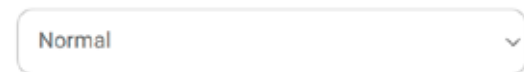
Posisi Teks:



Pilih posisi watermark melalui kotak “Posisi Teks” seperti di bawah ini. Anda juga bisa menentukan posisinya dengan langsung menekan teks pada kotak gambar di samping kanan lalu menariknya ke tempat yang diinginkan.

5. Pilih Ukuran Watermark

Ukuran Font:



Anda juga bisa memilih ukuran watermark. Pilih salah satu opsi pada kotak “Ukuran Font”.

6. Tentukan Warna Watermark

Warna Teks :



Setelah itu, pilih warna watermark yang diinginkan pada kotak opsi “Warna Teks”.



Foto: mojak.co

7. Mengatur Rotasi Watermark

Rotasi Teks : 0°

Atur rotasi watermark dengan menggeser-geser pada kotak opsi "Rotasi Teks".

10. Download Gambar



Setelah watermark pada scan KTP sesuai dengan yang diinginkan, tekan tombol "Download" untuk menyimpannya di perangkat Anda.

8. Mengatur Opasitas Watermark

Opacity Teks :

Anda bisa mengatur opasitas Watermark dengan menggeser-geser pada kotak opsi "Opacity Teks".

Selesai!

Scan KTP Anda sudah diberi watermark !

9. Mereset watermark



Jika ingin mengatur ulang watermark yang telah dimasukkan, gunakan tombol "Reset".



Pranata Komputer adalah Jalan Ninjaku



Apa itu Pranata Komputer?

Sesuai PermenPANRB No. 32 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pranata Komputer adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan sistem teknologi informasi berbasis komputer

Instansi Pembina

Instansi Pembina jabatan fungsional Pranata Komputer adalah lembaga pemerintah non kementerian yang melaksanakan tugas di bidang statistik sebagaimana dalam Pasal 1 angka 20 PermenPANRB Nomor 32 Tahun 2020 dalam hal ini adalah **Badan Pusat Statistik**



Kategori dan Jenjang Jabatan

a. Keterampilan

- Terampil
- Mahir
- Penyelia

b. Keahlian

- Ahli Pertama
- Ahli Muda
- Ahli Madya
- Ahli Utama



Rp.

Tunjangan Jabatan

b. Keahlian

- Ahli Pertama : Rp. 540.000,-
- Ahli Muda : Rp. 960.000,-
- Ahli Madya : Rp. 1.260.000,-
- Ahli Utama : Rp. 1.500.000,-

Sumber : Perpres No. 9 Tahun 2017

a. Keterampilan

- Terampil : Rp. 360.000,-
- Mahir : Rp. 450.000,-
- Penyelia : Rp. 780.000,-





Pengangkatan jabatan fungsional Pranata Komputer dilakukan melalui pengangkatan:

- Pertama
- Perpindahan dari Jabatan Lain
- Promosi

Unsur Dan Sub Unsur Kegiatan

Tata Kelola dan Tata Laksana Teknologi Informasi



- Information technology enterprise
- Manajemen layanan teknologi informasi
- Pengelolaan data
- Audit teknologi informasi
- Manajemen risiko teknologi informasi

Infrastruktur Teknologi Informasi



- Sistem jaringan komputer
- Manajemen infrastruktur teknologi informasi

Sistem Informasi dan Multimedia



- Sistem informasi
- Pengolahan data
- Area teknologi informasi khusus

Pejabat yang Berwenang Menilai Angka Kredit

1. Pejabat Pimpinan Tinggi Utama

untuk Angka Kredit bagi Pranata Komputer Ahli Utama di lingkungan Instansi Pemerintah

3. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama

untuk Angka Kredit bagi Pranata Komputer Ahli Muda, Ahli Pertama, Mahir, dan Terampil di lingkungan Instansi Pembina

2. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya

untuk Angka Kredit bagi Pranata Komputer Ahli Madya dan Pranata Komputer Penyelia di lingkungan Instansi Pemerintah

4. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama

untuk Angka Kredit bagi Pranata Komputer Ahli Muda, Ahli Pertama, Mahir, dan Terampil di lingkungan instansi pemerintah selain Instansi Pembina



Ono Yono Cahyono
ono_y_ono · Instagram

Lihat Profil

Assalamu'alaikum cimimin... Sehat selalu ya... Cuma mau bilang makasih jamuan tadi pagi, kesan pertama sangat baik banget... Vibe nya positif banget... Panitia super sabar, sangat membantu, dan yg pasti super duper ramaaaaaaahhhh... Baru ketemu berasa udah kaya keluarga sendiri ya min, sambutannya luar biasa hangat sekali... Gak bikin kita tegang dan stress, tapi malah dibikin enjoy... Gak sia2 datang dari provinsi sebrang, nyampe subuh, muka ngantuk, cape perjalanan, tetiba happy pas nyampe. Do'akan masuk rangking ya cemimin, biar bisa masuk SKB dan tinggal di Cilacap. Hehe... Tapi apapun hasilnya, pasti yg terbaik ya min... Sehat selalu cemimin dan semua panitia Kab. Cilacap.... Luar bisaaaaaaa 🍌🍌🍌



CUMA MAU NGOMONG : VIBE NYA POSITIF BANGET

oleh : Drs. Achmad Nurlaeli, M.Si.

Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kabupaten Cilacap Formasi tahun 2021 telah berlalu. Kegiatan yang dilaksanakan mulai tanggal 7 sampai dengan 14 Oktober 2021 di laboratorium riset Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto diselenggarakan untuk menyeleksi putra-putri terbaik bangsa untuk mengisi 489 formasi CPNS di berbagai OPD/Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. SKD diikuti oleh banyak sekali peserta, total yang hadir sebanyak 4.769 orang dari 5.360 orang yang mendaftar dan memenuhi syarat. Yang menarik, peserta bukan hanya berasal dari Kabupaten Cilacap, namun juga berasal dari Kabupaten lain, provinsi lain bahkan dari luar pulau Jawa.

Banyak kenangan, serba-serbi dan banyak sekali kesan tercipta dari kegiatan yang dikemas dengan tajuk SKD GAME itu. Lelah sudah pasti, tapi itu bukan yang dicari. *Ending* yang diharapkan adalah bagaimana peserta merasa *enjoy* mengikuti tahapan demi tahapan seleksi mulai pendaftaran sampai dengan ruang tes CAT, *enjoy* seperti menikmati sebuah permainan (sebagaimana *tagline* SKD GAME), dan so pasti berjalan sesuai ketentuan yang berlaku itu harga mati.

Dari sekian banyak serba-serbi SKD GAME yang menarik perhatian penulis, ada satu hal yang membuat penulis tertegun. Adalah komen dari ono yono cahyono yang penulis tampilkan di atas yang menyatakan:

"assalaamu'alaikum cimimin... sehat selalu yaa... Cuma mau bilang terimakasih jamuannya tadi pagi, kesan pertama sangat baik banget, *vibe* nya positif banget ...dst"

Alhamdulillah, senang membaca komen positifnya. Namun dibalik kesenangan itu terbersit rasa penasaran dengan pilihan kata mas Ono Yono Cahyono, "*v i b e*". Dari Kamus Bahasa Gaul diketahui bahwa yang dimaksud dengan kata *vibe* adalah getaran yang berasal dari kata *vibration*. Lalu ada apa dengan getaran?.

Menurut William Walker Atkinson, sebagaimana disampaikan oleh Dr. H. Fahrudin Faiz dalam kanal youtube dari Republik Creator, bahwa di alam semesta

ini berlaku Hukum Getaran (*The Law of Vibration*). Segala sesuatu bergetar, tidak ada yang diam.

Getaran itu berupa perasaan/emosi positif seseorang seperti bahagia, senang, gembira, bersemangat dan lain lain. Atau dapat pula berupa perasaan/emosi negatif seperti marah, benci, jengkel dan lain sebagainya. Getaran yang dipancarkan seseorang akan dapat dirasakan oleh orang-orang di sekitarnya. Getaran dalam frekuensi yang sama akan saling tarik-menarik. Kegembiraan akan menarik kegembiraan yang lainnya, pun juga sebaliknya kesedihan akan menarik kesedihan yang lain. Dicontohkan misalnya perasaan gembira seseorang akan memberikan efek gembira pada orang-orang di sekitarnya yang kemudian ikut larut dalam kegembiraan itu. Demikian pula sebaliknya, seseorang yang sedang memendam kesedihan meskipun ia simpan rapat-rapat dengan pura-pura tersenyum misalnya, akan tetap dapat dirasakan oleh orang-orang di sekitarnya yang seringkali menjadikan orang lain ikut merasakan kesedihan itu.

Dari penjelasan di atas dapat dimengerti bahwa vibrasi positif yang dipancarkan oleh segenap panitia telah memberikan efek yang positif pada peserta. Vibrasi positif berupa senyum, sopan santun, semangat, bantuan yang diberikan dengan tulus ikhlas telah menjadikan peserta merasa *enjoy*. Merasakan kegembiraan, merasa nyaman dan merasakan bahwa panitia bukanlah orang asing, tapi seolah-olah abang mereka sendiri. Yang pada akhirnya, mereka penuh semangat memasuki ruang ujian.

Lalu bagaimana menyikapi hal tersebut? Apakah cukup dengan mengengangnya, menjadikannya sebagai sebuah monumen yang membanggakan?

Tentu saja tidak. Ambil pelajaran positifnya, perbaiki kekurangannya, jadikan sebagai bahan introspeksi agar pelaksanaan tugas ke depan semakin baik. Dan yang pasti: terus pancarkan *vibe* yang positif.

INTERSTELLAR

a film by Christopher Nolan

Tidak diceritakan tepatnya kapan, tapi yang pasti keadaan alam di planet bumi semakin buruk. Kesulitan menanam karena hama tanaman yang makin meluas dan ganas serta badai debu yang membuat paru-paru manusia menjadi ringkih. Semua berujung pada pertanyaan: masihkah planet bumi ini layak dihuni manusia? Perlukah mencari planet lainnya yang ditengarai punya ciri-ciri kehidupan sama seperti di bumi?

Adalah seorang Cooper (Matthew McConaughey), mantan insinyur dan pilot NASA, yang terpaksa hidup di rumah petani bersama ayah almarhum istrinya, Donald (John Lithgow), putra dan putrinya, Tom (Timothée Chalamet) dan Murphy (Mackenzie Foy, Jessica Chastain). Cooper tidak sengaja menemukan markas NASA yang sekarang bekerja secara rahasia, melalui koordinat “gaib” yang ditemukan Murphy di kamarnya. Cooper akhirnya berangkat dalam misi luar angkasa bersama Amelia Brand (Anne Hathaway), putri dari Prof. Brand (Michael Caine), Doyle (Wes Bentley), dan Romily (David Gyasi).

Sesuai judulnya, *Interstellar*, film ini menceritakan tentang perjalanan “antar bintang/galaksi”. Menggunakan pesawat ulang alik *Endurance*, mereka menjelajah angkasa melewati *worm hole* menuju galaksi lain. Mereka harus mempertimbangkan mana planet yang dikunjungi untuk menjadi calon bumi kedua, hingga akhirnya memilih apakah akan meninggalkan manusia di bumi untuk mati demi misi “menyelamatkan spesies manusia dari kepunahan”. Bukan misi yang mudah tentunya, karena mereka harus menghadapi ruang angkasa yang masih misterius, perselisihan dengan sesama astronot dan keterbatasan sumberdaya yang mereka miliki dalam menjalani misi tersebut.

Berbicara tentang ilmiah, pada akhirnya yang penting bukanlah udara, air, tanah, atau gravitasi, melainkan waktu. Anomali kehidupan dalam perspektif absurditas waktu inilah yang menurut saya menjadi pesona luar biasa film fiksi ilmiah hasil besutan Christopher Nolan. Selain itu, Nolan berhasil membuat penonton merenungkan pesan tentang kemanusiaan yang hendak disampaikan. Manusia kadang bisa sangat mulia, melakukan suatu misi demi keberlangsungan hidup spesiesnya, namun di satu sisi sangat jahat karena tidak segan untuk membunuh individu atau populasi manusia tertentu. Kemampuan manusia yang tertinggi selain bertahan hidup juga adalah mencintai, rasa cinta yang belum bisa dihitung secara ilmiah, tetapi bisa dipastikan bahwa ada.



**BKPPD
KABUPATEN
CILACAP**

ASN BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

CORE VALUE ASN : BerAKHLAK

➤ Berorientasi Pelayanan

1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
2. Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan;
3. Melakukan perbaikan tiada henti.

➤ Akuntabel

1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi;
2. Menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggungjawab, efektif dan efisien;
3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan;

➤ Kompeten

1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
2. Membantu orang lain belajar;
3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

➤ Harmonis

1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
2. Suka menolong orang lain;
3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

➤ Loyal

1. Memegang teguh ideologi Pancasila, UUD RI tahun 1945, setia kepada NKRI dan pemerintahan yang sah;
2. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan Negara;
3. Menjaga rahasia jabatan dan Negara.

➤ Adaptif

1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas;
3. Bertindak proaktif.

➤ Kolaboratif

1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
2. Terbuka dalam bekerja sama untuk mendapatkan nilai tambah;
3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.



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

**#bangga
melayani
bangsa**