

MEDIA

APARATUR

INFORMATIF DAN TERKINI

VOL. 22/MAP 06/2020



BERSAMA LAWAN COVID-19



SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN CILACAP
**STRATEGI
BERANGUS
COVID-19**



KEPALA BKN RI
**MEMASUKI ERA
NEW NORMAL**



PROFIL
MOH. NURHIDAYAT, S.Sos
**MENDAUR SAMPAH,
MENDULANG BERKAH**

Penanggungjawab
WARSONO, S.H., M.Hum.

Redaktur
SURANTO, B.Sc, S.IP, M.M.

Editor
FATHAN ADY C, S.STP, M.M.
ENDAH W.K., S.Sos., M.Si.
RAHMAT HUSODO, S.Sos.

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

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

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

Distribusi
ARI KURNIAWAN, S.Kom.
ROCHIM
DARWAN

Staf Khusus
RATIH ANGGARA PURI, S.Sos.
HESTI ASTRIA D, S.Psi., M.E.
WIDHIE ASTOYO, S.Sos.



Redaksi menerima kiriman naskah yang sesuai dengan misi Buletin Media Aparatur. Kirim 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.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, hanya atas perkenanNya Redaksi Media Aparatur dapat menghadirkan kembali buletin kepegawaian ini kepada para pembaca. Tidak mudah untuk selalu bisa memunculkan ide dan gagasan, menemukan tema yang menarik dan dapat menginspirasi orang lain apalagi saat ini status Indonesia berada dalam keadaan darurat bencana wabah penyakit akibat Virus Corona (Covid-19). Kendala itulah yang ditemui memasuki penerbitan Media Aparatur edisi 22 tahun 2020 ini.

Namun tekad untuk bisa terus eksis berbagi informasi, menjadi kekuatan untuk mengatasi kendala yang ada. Pada edisi kali ini kami ingin berbagi informasi tentang hal yang sedang menjadi isu utama di berbagai belahan dunia khususnya di Kabupaten Cilacap yaitu pandemi Covid-19.

Pertanyaan yang kemudian muncul adalah bagaimana perkembangan penyebaran pandemi Covid-19 di Kabupaten Cilacap, perlukah diberlakukan PSBB, bagaimana strategi Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam *refocusing* APBD untuk penanganan Covid-19 dan bagaimana seharusnya ASN bersikap dalam menghadapi Covid-19. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, Tim Media Aparatur mewawancarai Sekretaris Daerah, Bapak Drs. Farid Ma'ruf, ST, M.M. yang sekaligus Sekretaris Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Kabupaten Cilacap.

Selain wabah Covid-19, Media Aparatur edisi kali ini juga mengulas tentang manajemen Talenta ASN. Agar ulasannya lebih mendalam Tim Redaksi Media Aparatur juga mewawancarai Komisariss Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Bpk. Dr. Rudiarto Sumarwono, M.M.

Kami berharap, tulisan yang kami sajikan pada edisi kali ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Redaksi masih sangat mengharapkan dukungan dari sobat ASN untuk ikut menyumbangkan tulisannya, yang dapat disampaikan melalui email redaksi.

Terimakasih kepada pembaca setia Media Aparatur dan sobat ASN yang telah beratensi mengirimkan tulisannya. Sampai bertemu kembali pada edisi mendatang.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Daftar



05 | Topik U
Bersama



07 | Topik U
Berangus
Cilacap S



13 | Topik U
Memasuk



17 | Artikel
Manajem
Aparatur



18 | **Kepegawaian**
Lawan Covid-19



19 | **Kepegawaian**
Covid-19, Sekda Siapkan Strategi



20 | **Kepegawaian**
Era New Normal



21 | **Kepegawaian**
Talenta Sipil Negara



19 | **Artikel Kepegawaian**
Membangun Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit



23 | **Artikel**
Standar Satuan Harga Regional



25 | **Profil**
Moh. Nurhidayat, S.Sos : Mendaur Sampah, Mendulang Berkah



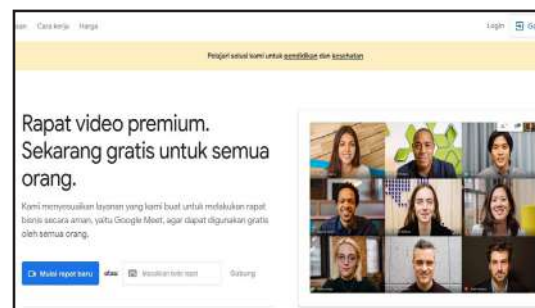
28 | **Pelayanan Kepegawaian**
e-Presensi



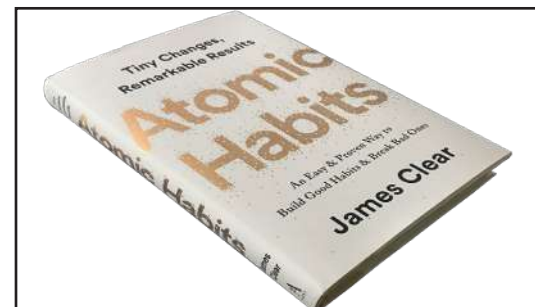
30 | **Profesi**
Peran Penguji Kendaraan Bermotor dalam Membangun Smart KIR Bang Bada



38 | **Kesehatan**
PSC 119 Kabupaten Cilacap



40 | **Infotek**
Google Meet, Konferensi Rapat Online Gratis



43 | **Resensi Buku**
Atomic Habits (James Clear)



Fathan Ady Chandra, S.STP, M.M

Berawal dari Wuhan sebuah kota yang terletak di Provinsi Hubei, China di mana pertama kali penduduknya diketahui terjangkit virus Covid-19 pada November 2019. Menurut pihak berwenang di China, diketahui beberapa pasien adalah pedagang yang beroperasi di Pasar Ikan Huanan.

Bagaimana dengan negara-negara lain? Mungkin tidak terbayang bagi hampir seluruh warga dunia di luar negara China, virus ini merupakan wabah yang tidak terduga. Beberapa teori terpatahkan dengan realita yang bisa kita lihat bersama, seperti virus ini akan mudah berkembang di daerah yang bersuhu rendah dan lembab. Namun pada kenyataannya kasus Covid-19 pertama di luar China dilaporkan melanda daerah tropis dan panas yang terjadi di Thailand pada 13 Januari 2020, kemudian mencapai Timur Tengah pada tanggal 29 Januari 2020 untuk pertama kalinya saat jumlah kasus Covid-19 bertambah dan menyebar ke lebih banyak negara, termasuk Uni Emirat Arab. Juga teori mengenai manusia yang mudah terpapar virus Covid-19 dengan kriteria usia di atas 50 tahun, memiliki penyakit bawaan seperti jantung, stroke, diabetes dan penyakit bawaan pernapasan seperti *pneumonia* dan asma.

Demikian pula dengan negara Indonesia, sungguh mengejutkan ketika Presiden Joko Widodo mengumumkan secara resmi kasus pertama Covid-19 di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020. Dua warga negara Indonesia yang positif Covid-19 diketahui sebelumnya berinteraksi dengan warga negara Jepang yang diketahui juga terpapar virus Covid-19. Walaupun kedua warga negara Indonesia ini pun akhirnya dinyatakan sembuh setelah dilakukan perawatan dan karantina di rumah sakit selama 14 hari.

Sampai saat ini (Juni 2020) di Indonesia tercatat puluhan ribu kasus positif Covid-19 dan mengakibatkan ribuan orang meninggal. Berbagai upaya pencegahan untuk memutus mata rantai penyebaran Covid-19 telah dilakukan pemerintah.

Kabupaten Cilacap telah melakukan langkah antisipasi awal dengan menetapkan Surat Edaran Bupati Cilacap Nomor 440/02091/16 tanggal 19 Maret 2020 tentang Pencegahan, Pengendalian dan Penanganan Covid-19 di Kabupaten Cilacap. Di antara pelaksanaannya, seluruh lembaga pemerintahan dan Organisasi Kemasyarakatan yang ada di Kabupaten Cilacap diwajibkan menggunakan masker saat keluar rumah, rajin cuci tangan pakai sabun dengan air mengalir, hindari menyentuh area wajah terutama mulut, hidung dan mata, hindari kontak fisik langsung (berjabat tangan, cium tangan, berpelukan dan sebagainya) antar sesama, menerapkan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (GERMAS) dengan makan makanan gizi seimbang, rajin olahraga dan istirahat cukup. Siswa PAUD, TK, SD, SMP dan SMA sederajat di Kabupaten Cilacap diliburkan 14 hari kedepan serta selanjutnya belajar dari rumah dan pelaksanaan tugas kedinasan ASN/ Non ASN dari rumah tempat tinggalnya (Work From Home/WFH) dengan proporsi 30 : 70 (30% masuk kantor dan 70% bekerja di rumah) yang diatur teknis oleh masing-masing Kepala Perangkat Daerah.

Sebagai warga negara Indonesia yang baik tentunya kebijakan pemerintah harus kita dukung bersama dan turut ambil bagian secara aktif. Demikian pula Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari warga Negara Indonesia memiliki tanggung jawab untuk menjadi contoh masyarakat dan berperan secara aktif dalam upaya memutus mata rantai penyebaran Covid-19.

Seiringnya waktu, dalam upaya meningkatkan produktivitas ASN ditengah pandemi ini, Pemerintah Kabupaten Cilacap menerapkan aturan *new normal* atau kenormalan baru bagi ASN mulai Jumat, 5 Juni 2020 dimana tugas dan fungsi ASN dilakukan dengan tetap memprioritaskan aspek kesehatan dan keselamatan dengan cara menjalankan protokol kesehatan dalam aktivitas keseharian. Hal ini sebagai tindak lanjut Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru.

BERSAMA LAWAN COVID-19

“Cinta tapi berjarak, peduli tapi berjarak, berbicara tapi berjarak, jaga jarak demi mimpi dan cita-cita besar orang yang kita sayangi. Mari kita bersama-sama melawan pandemi Covid-19 ini, untuk Kabupaten Cilacap Sehat, Indonesia Kuat “



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

Saat ini dunia sedang dirundung pandemi virus yang luar biasa, yaitu pandemi Covid-19. Covid-19 menyebabkan infeksi pada saluran pernafasan. China menjadi negara pertama yang melaporkan adanya konfirmasi kasus Covid-19 dengan episentrum kasus ada di Ibukota Wuhan Provinsi Hubei pada akhir tahun 2019.

Sejak adanya konfirmasi indeks kasus pertama di Indonesia yaitu pada bulan Maret 2020, segenap jajaran pemerintahan dari pusat hingga daerah bahkan mencakup UPTD Puskesmas sebagai lingkup dasar di wilayah pun mulai gencar melakukan upaya pencegahan dan penanggulangan pandemi Covid-19. Intervensi kesehatan masyarakat yang dilakukan dalam pencegahan dan penanggulangan Covid-19 ini meliputi beberapa kegiatan yaitu *Case detection* (deteksi dini kasus dan isolasi), *Contact tracing* (identifikasi kontak potensial), *Self isolation* (melakukan isolasi jika terdapat gejala ringan atau kontak dengan



suspek/ orang positif terinfeksi), *Mass testing* (meningkatkan deteksi dini, mendorong isolasi diri (kasus dan pernah kontak), membangun *awareness* masyarakat tentang Covid 19), dan *Social distancing* (upaya sukarela membatasi kegiatan dengan banyak orang, mengharuskan penutupan sekolah/ bisnis, dan membatasi aktivitas publik). (Tim Epidemiolog FKM UI, 2020).

Beberapa gejala yang ditemui dalam pandemi Covid-19 ini yaitu demam, batuk kering, kesulitan bernafas, pusing, *pneumonia* (radang paru-paru), dan pada kasus yang lebih parah nampak kerusakan *alveo pulmonary infiltrate*. Penularan atau transmisi Covid-19 adalah melalui droplet atau percikan.

Ada 4 tingkatan istilah dalam Covid-19 ini yaitu OTG (Orang Tanpa Gejala), ODP (Orang Dalam Pemantauan), PDP (Pasien Dalam Pengawasan), dan Kasus Positif.

OTG adalah kelompok orang yang tidak memiliki gejala, namun memiliki riwayat kontak erat dengan orang yang positif Covid-19.

ODP adalah orang yang memiliki gejala ringan seperti batuk, flu, demam lebih dari 38 derajat celsius, sakit tenggorokan, dan memiliki riwayat bepergian dari luar kota atau daerah terkonfirmasi kasus Covid-19. Jika seseorang masuk kedalam kategori ODP maka wajib untuk melaksanakan isolasi mandiri dirumah selama 14 hari dan mendapat pemantauan dari petugas kesehatan Puskesmas wilayah tempat tinggal.

Kelompok PDP adalah orang yang memiliki ISPA (infeksi saluran pernafasan akut), demam lebih dari 38 derajat celsius, sesak nafas, dan nyeri tenggorokan dan memiliki riwayat bepergian dari luar kota atau daerah terkonfirmasi adanya kasus Covid-19. Kelompok PDP akan dilakukan tes rapid oleh



petugas kesehatan dan melakukan isolasi selama 14 hari.

Bagaimanakah peran kita sebagai masyarakat dalam upaya pencegahan dan penanggulangan pandemi covid 19 ini?

Kita semua mempunyai peran yang sama, bukan hanya semata menjadi tanggungjawab dari pemerintah, tenaga kesehatan, dan lintas sektoral terkait lainnya, masyarakat juga mengambil peran penting didalamnya. Masyarakat yang peduli dan patuh pada anjuran pemerintah adalah sebuah bentuk kerjasama yang luar biasa demi mencegah rantai penularan Covid-19 yang masih masif ini. Masyarakat menjadi garda utama dalam upaya pencegahan pandemi ini, dengan melakukan berbagai kegiatan pencegahan seperti :

Wajib menggunakan masker

Awalnya penggunaan masker hanya dianjurkan bagi mereka yang sakit batuk/ pilek atau sedang dalam keadaan berangsur pulih dari sakit, akan tetapi atas dasar anjuran dari WHO (*World Health*

Organization) maka masker wajib digunakan oleh masyarakat baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Masker menjadi salah satu upaya pencegahan penularan di masyarakat. Masyarakat cukup menggunakan masker kain dengan penggunaan maksimal 4 jam setelahnya dicuci, sedangkan masker medis diperuntukkan bagi tenaga kesehatan yang bekerja di fasilitas pelayanan kesehatan seperti puskesmas dan rumah sakit.

Selalu membiasakan Cuci tangan menggunakan sabun

Berdasarkan beberapa penelitian di bidang kesehatan mengatakan jika virus Covid-19 ini tidak tahan terhadap detergen atau sabun. Oleh karena itu, masyarakat wajib menerapkan hidup sehat dengan melakukan cuci tangan menggunakan sabun untuk membersihkan tangan dari adanya kuman dan virus. Ada beberapa waktu wajib cuci tangan menggunakan sabun yaitu setelah makan, setelah buang air besar, sebelum menjamah makanan, sebelum menyusui, dan setelah melakukan aktivitas.

Patuhi Anjuran jaga jarak dan tidak berkerumun

Dalam rangka memutus rantai penularan Covid-19, masyarakat dianjurkan untuk melakukan jaga jarak satu dengan lainnya minimal 1,5 m. Bukan hanya itu saja, hindari area berkerumun dan tetap patuh untuk *stay at home*.

Pandemi ini akan selesai jika tercapai kerjasama yang baik antara masyarakat dan pemerintah. Hentikan stigma buruk terhadap tenaga kesehatan yang merawat kasus positif dan juga kepada ODP, PDP, dan kasus positif Covid-19. Masyarakat yang baik adalah masyarakat yang peduli akan sesama dan tetap gotong royong berkerjasama dalam melawan Covid-19. Ingat, yang perlu kita jauhi adalah virusnya, bukan orangnya. Jika masyarakat patuh untuk tetap diam dirumah, tidak mudik, tidak mustahil pandemi ini akan usai di negeri Indonesia ini.



BERANGUS COVID-19, SEKDA CILACAP SIAPKAN STRATEGI

Wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap

Sejak Presiden RI melalui Badan Nasional Penanggulangan Bencana mengeluarkan Surat Keputusan Kepala BNPB Nomor 9.A. tahun 2020 tentang Penetapan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit akibat Virus Corona di Indonesia yang kemudian diperpanjang dengan Surat Keputusan Kepala BNPB Nomor 13.A tahun 2020 tentang Perpanjangan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit akibat Virus Corona di Indonesia, maka untuk mempercepat penanganannya, Presiden

RI mengeluarkan Keppres No. 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Coronavirus Disease* (COVID-19) yang harus ditindaklanjuti Pemerintah Daerah seluruh Indonesia.

Media Aparatur (MAP) mewawancarai Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap, **Drs. Farid Ma'ruf, S.T., M.M.**, selaku Sekretaris Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 seputar perkembangan penyebaran COVID-19 di Kabupaten Cilacap pada tanggal 12 Mei 2020.



Foto : Dokumentasi MAP

Bagaimana perkembangan penyebaran Covid-19 di Kabupaten Cilacap saat ini?

Perkembangan kasus Covid-19 di Kabupaten Cilacap sampai hari ini, status ODP (Orang Dalam Pemantauan) berjumlah 51 orang dari total ODP 1.490 orang, jadi sudah ada 1.439 orang yang telah selesai dipantau selama 14 (empat belas) hari. Status Pasien Dalam Pemantauan (PDP), yaitu pasien dengan gejala flu seperti batuk pilek dan sebagainya totalnya ada 154 orang, 92 orang dinyatakan sembuh, 18 orang meninggal dunia, sisanya 44 orang masih dirawat. PDP yang dirawat tersebut ada di RSUD Cilacap, RSUD Majenang, RSI Fatimah dan Rumah Sakit Pertamina Cilacap (RSPC). Status Positif Covid-19 totalnya ada 44 orang. Beberapa hari ini jumlahnya melonjak 100%. Dari jumlah tersebut 8 orang pasien dinyatakan sembuh, 1 orang meninggal dunia, dan ada 35 orang masih dirawat.

Peta penyebaran Covid-19, untuk wilayah dengan jumlah PDP 0 (nol) disebut zona hijau. Status zona merah diberikan pada wilayah yang sudah ada pasien terkonfirmasi positif Covid-19. Saat ini status zona merah adalah Kecamatan Majenang, Wanareja, Gandrungmangu, Dayeuhluhur, Cilacap Utara, Cilacap Tengah, Cilacap Selatan, Adipala, Kesugihan dan Sampang. Untuk Kecamatan Sampang, karena satu orang pasien dinyatakan sudah sembuh maka statusnya berubah menjadi zona hijau lagi.

Dari waktu ke waktu perkembangan Covid19 semakin meningkat. Melihat progres ini, apakah perlu pemberlakuan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) di Kabupaten Cilacap?

Untuk pemberlakuan PSBB tentunya butuh banyak persiapan, dan Gubernur Jawa Tengah belum memberikan sinyal untuk melaksanakan PSBB walaupun provinsi Jawa Barat dan Jawa Timur sudah memberlakukan. Kabupaten Cilacap hanya melaksanakan karantina mandiri terutama pada wilayah dengan status zona merah seperti yang tadi sudah dijelaskan. Pada wilayah zona merah sudah diberlakukan *cluster* sampai di tingkat RT. Pada beberapa warga dengan status ODP tidak boleh keluar masuk dengan bebas. Warga pun diharapkan bergotong royong mendukung dengan menyumbang sembako. Pemerintah Daerah *men-support* bantuan logistik secara hirarki melalui Kecamatan dan Desa. Melihat pergerakan masyarakat sekarang ini, sebetulnya kalau warga mematuhi apa yang sudah disampaikan oleh pemerintah, perkembangan Covid-19 tidaklah begitu cepat. Masyarakat diam di rumah, memakai masker dan sering cuci tangan dengan sabun pada air mengalir. Di wilayah pasarpun, saya mengintruksikan melalui Kepala Dinas Perdagangan dan UMKKM, agar penjual dan pembeli wajib mengenakan masker. Kalau tidak pakai masker sebaiknya pulang (tidak usah berbelanja).

Topik Utama

Dengan kenaikan Covid-19 yang drastis, Pak Bupati mengamanatkan bahwa Covid-19 ini bukan hanya tanggung jawab Dinas Kesehatan saja tapi semua OPD bertanggung jawab terhadap penanganan penyebaran virus tersebut. Hal ini diwujudkan dalam Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease*, satu OPD memantau satu wilayah Kecamatan. Semoga langkah ini bisa menjadi salah satu upaya memutus mata rantai penyebaran Covid-19.

Kita ketahui bahwa tenaga kesehatan adalah garda depan dalam penanganan Covid-19 ini, adakah penghargaan khusus dari Pemerintah Kabupaten Cilacap terhadap mereka?

Untuk tenaga kesehatan, Pemerintah Kabupaten Cilacap telah menyediakan fasilitas penginapan di asrama Diklat Praja. Terutama mereka yang bekerja di ruang isolasi RSUD Cilacap (Dahlia, Asoka, Rajawali dan lainnya). Untuk pulang ke rumah tentunya beresiko besar bagi keluarga mereka, sehingga kita sediakan tempat tinggal beserta akomodasinya. Ada juga yang menginap di wisma Darusalam Cilacap dan Hotel Kartika di Majenang. Penghargaan lainnya kita berikan insentif atau tunjangan per *shift* bagi tenaga kesehatan. Total anggaran yang kita keluarkan dari APBD sekitar 2,7 Miliar.

Penyebaran Covid-19 kemungkinan bisa dari pendatang/ orang yang pindah wilayah atau pemudik. Dari data yang sudah dikumpulkan Pemerintah Kabupaten Cilacap, ada 64.000 pemudik yang masuk ke wilayah ini. Apa yang sudah Pemkab lakukan terhadap mereka?

Kita (Pemkab) sudah lama menjaring mereka (pemudik) di perbatasan Kecamatan Dayeuhluhur dan Kota Banjar yaitu di Mergo, Sampang dan Patimuan. Setiap pemudik yang melintas diperiksa suhu badan. Apabila lebih dari 37 derajat celsius harus memeriksakan diri ke Puskesmas terdekat. Sehingga Puskesmas memiliki riwayat *tracing* pemudik. Dan sesampainya pemudik itu di desa masing-masing agar melaksanakan karantina mandiri selama 14 hari dan lapor ke Ketua RT.

Selain itu, desa dan kecamatan menyediakan tempat-tempat karantina seperti gedung sekolah atau gedung pemerintah lainnya. Tentu saja tempatnya kurang nyaman, hal ini bertujuan agar pemudik mengurungkan niatnya untuk pulang. Terlebih bagi OTG (Orang Tanpa Gejala) seperti kasus pemudik di Kecamatan Ciamunggu, setelah dilakukan tes SWAB ternyata 7 orang positif Covid-19.

Informasi dari Dinas Kesehatan bahwa pergerakan penyebaran sudah melambat, tapi kita tetap harus waspada. Maka dari itu Tim OPD Kabupaten Cilacap harus tetap memantau penyebaran Covid-19 tiap Kecamatan sesuai instruksi Bupati Cilacap dengan laporan yang kontinyu melalui *video conference* ketika sudah di lapangan.

Bagaimana strategi Pemkab Cilacap dalam *refocussing* dan rasionalisasi APBD untuk penanganan COVID-19?

Dampak pandemi ini bagi APBD memang luar biasa. Kita harus menurunkan anggaran sampai 35%. Belanja barang, jasa, modal, anggaran perjalanan dinas, ATK dan lainnya sudah dipotong banyak. Dengan adanya rasionalisasi tersebut, OPD harus bisa melaksanakan kegiatan secara

efektif dan efisien. Yang harus dilaksanakan, tetap dilanjutkan. Perjalanan dinas tidak bisa dilakukan dengan personil berlebih, tapi karena pandemi ini banyak daerah dibatasi pergerakannya, maka tidak terlalu berpengaruh. Anggaran yang ada harus di-*manage* dengan baik.

Pembatasan kegiatan rapat dan berkumpul memunculkan fenomena rapat digital melalui *video conference*, bagaimana tanggapan Bapak mengenai hal tersebut?

Hal ini jadi pembelajaran bagus akibat dari pandemi Covid-19. *Video conference* sangat baik untuk dijadikan kebiasaan seterusnya. Kegiatan jadi efisien, tidak perlu banyak anggaran untuk mengadakan rapat. Efisien waktu juga karena rapat bisa berlangsung *on time* tanpa perlu meninggalkan pekerjaan di kantor masing-masing. Dan mau tidak mau OPD menyediakan sarana dan sekarang semua OPD sudah siap untuk rapat *video conference*. Ini baik sekali untuk dilakukan walaupun status pandemi berakhir.

Bagaimana pendapat Bapak terhadap kritik bagi PNS yang selama pandemi bekerja di rumah namun dinilai stabil dalam pendapatan?

Walau PNS bekerja di rumah, PNS memiliki target kinerja dan akan dinilai oleh atasannya. Ditambah sekarang sistem kerja sudah *online* yang sangat memudahkan. Jadi tidak benar kalau PNS tidak bekerja karena tidak berangkat ke kantor dan masih dapat gaji walau di rumah, karena kita masih tetap melaksanakan tugas.

Pasca pandemi menyisakan dampak yang luar biasa dalam segala aspek, bagaimana strategi Pemkab Cilacap untuk tahun-tahun kedepan?

Tahun depan harus ada prioritas. Rencana kegiatan di tahun 2020 yang sedianya dilaksanakan tahun ini ternyata gagal maka dilaksanakan di 2021. Sehingga program kegiatan pelayanan masyarakat (pembangunan jalan, air bersih dan lainnya) yang tertunda akan dapat tercapai di tahun depan.

Menurut Bapak, bagaimana sikap ASN di masyarakat dalam menghadapi masa pandemi ini?

ASN Kabupaten Cilacap harus bisa menjadi contoh bagi masyarakat. Apa yang menjadi himbuan pemerintah harus ditepati. Beribadah di rumah, tidak mudik saat lebaran, dan menjalankan pola hidup bersih. ASN harus menjadi teladan di masyarakat dalam memutus penyebaran COVID-19. (Rina)





HIKMAH DIBALIK COVID-19

Berbincang tentang Covid-19 memang tidak ada habisnya, akan semakin panjang dan lebar. Itu pula yang terjadi saat Media Aparatur berbincang dengan Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, **Warsono, S.H., M.Hum.** terkait pandemi Covid-19. Pandangan dan pemikiran beliau terhadap masa pandemi, sejalan dengan pemikiran sejumlah pakar kesehatan.

"Virus ini mungkin tidak akan pernah berakhir, dalam arti bahwa virus ini jelas akan terus ada sampai berhasil diberantas. Satu-satunya cara untuk memberantas virus semacam itu dengan vaksin yang efektif yang diberikan kepada setiap manusia". Guido Vanham, ahli virus asal Belgia dalam World Economic Forum.

Masa pandemi akan terus berlangsung sampai ditemukannya vaksin. Oleh karena itu saya mengajak semuanya untuk hidup dengan "suasana baru" di masa pandemi ini. Sebagai ilustrasi, virus Covid-19 hidup pada dunianya sendiri, kita manusia hidup dalam dunia kita sendiri. Supaya manusia tidak terganggu tentunya harus membiasakan diri hidup dengan protap (prosedur tetap) kesehatan. Minimal cuci tangan pakai sabun, membatasi aktifitas di luar, walaupun keluar harus betul-betul *urgent* dengan memakai masker, jaga jarak (*physical distancing*), dan mematuhi etiket batuk dan bersin.

Selain itu, bila kita renungkan, banyak pelajaran yang dapat kita ambil dari masa pandemi Covid-19 ini.

Yang pertama, mengajarkan tidak sombong. Ternyata manusia menjadi tidak ada apa-apanya disebabkan oleh makhluk kecil berukuran sekian nano saja. Orang yang pandai dan merasa paling hebat, yang kaya dan merasa tidak tersaingi, yang kuat dan merasa tidak tertandingi, ternyata dicoba dengan pandemi seperti ini menjadi tidak ada apa-apanya dan kalang kabut. Seluruh dunia dibuat repot karena virus corona.

Yang kedua, Lebih mendekatkan diri kepada Tuhan YME. Dan ternyata agama itu mudah. Mudahnya dimana? Coba kita perhatikan, ketika ada anjuran beribadah di rumah saja. Sehingga sholat di rumah bersama keluarga, pada bulan Ramadhan sholat tarawih berjamaah di masjid dimudahkan bisa sholat sendiri di rumah, Sholat id berjamaah di lapangan bisa dilaksanakan sendiri di rumah beserta keluarga dengan kotbah dan imam kita sendiri.

Topik Utama

Mungkin bagi sebagian besar kepala keluarga seumur-umur baru "kelakon" menjadi imam dan khotib sholat Id. Ini sama saja dengan dengan keringanan-keringanan dalam agama Islam yang lain, diantaranya: berbukanya bagi musafir ketika bepergian, orang yang tertinggal dalam shalat boleh meng*qadha* (mengganti), orang yang tertidur atau lupa boleh meng*qadha* shalat, orang yang tidak mendapatkan binatang sembelihan dalam haji *tamattu* boleh berpuasa, tayamum sebagai ganti wudhu ketika tidak ada air atau ketika tidak mampu untuk berwudhu, dan lain sebagainya.

Tetapi perlu diingat diantara keringanan tersebut tidak diamalkan kecuali jika terdapat kesulitan dalam melaksanakan perintah yang sebenarnya, keringanan-keringanan ini adalah syari'at Allah SWT dan sunnah Rasulullah, dan tidak diperbolehkan untuk mengada-ada keringanan (dalam masalah agama) tanpa dalil.

Pemerintah bukan tanpa dasar memberikan anjuran beribadah dari rumah, yang semuanya bertujuan untuk keselamatan dan kemaslahatan bersama. Kesehatan tetap dikedepankan sehingga dalam beribadah pun tetap harus mengikuti protap kesehatan seperti

"Sesungguhnya Allah menyukai keringanan-keringanannya diambil sebagaimana Dia membenci kemaksiatannya didatangi/dikerjakan" [Hadits Riwayat Ahmad dan Ibnu Khuzaimah dan disahihkan oleh Al Albany] dan "Sebagaimana Allah menyukai kewajiban-kewajibannya didatangi"

Hadits lain adalah sabda Nabi Muhammad Shalallahu 'alaihi wa sallam, *"Mudahkanlah, janganlah mempersulit, dan berikanlah kabar gembira dan janganlah membikin manusia lari (dari kebenaran)"*. [Hadits Riwayat Muslim dan Abu Dawud]

"Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu" [Al baqarah/2 : 185] Makna ini menerangkan bahwa keringanan itu datangnya dari sisi Allah SWT dan dari syariat Rasulullah dengan wahyu dari-Nya.



Foto : Dokumentasi MAP

yang sudah saya ungkapkan sebelumnya.

Ketiga, terjalin komunikasi, kebersamaan dan harmoni dalam keluarga. Dengan di rumah saja dan bekerja dari rumah, kita banyak waktu bercengkerama dengan anggota keluarga, sehingga dapat memperbaiki hubungan yang kurang baik sebelumnya, yang mungkin sebelumnya sibuk tenggelam dengan dunianya masing-masing. Ataupun yang sudah terjalin dengan baik, akan lebih dapat meningkatkan kualitas hubungan antar anggota keluarga, bapak ibu anak atau anggota keluarga lainnya.

Pesan dari beliau kepada para ASN terutama di lingkungan Pemkab Cilacap, hendaklah menyadari bahwa masa pandemi ini belum berakhir dan entah kapan berakhir kita belum tahu. Ambil hikmah positif dari masa pandemi ini, semakin mendekatkan diri kepada Tuhan, menjalin

harmoni hubungan keluarga dan masyarakat sekitar. Dalam masa pandemi ini yang terpenting kita harus tetap bekerja dan bekerja menjalankan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat/pemersatu bangsa sesuai bidang tugas masing-masing. Hanya caranya saja yang berbeda dari biasanya.

Semua dilakukan demi keselamatan dan kemaslahatan bersama dan demi kebangkitan serta kemajuan bangsa. Diharapkan pula ASN tidak menyebarkan berita *hoax*, yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dan meresahkan masyarakat pada masa seperti ini. Saling membantu dan bahu membahu di lingkungan tempat tinggal, apabila perlu jadilah motor penggerakannya. Lebih diharapkan lagi, menjadi contoh teladan dan sumber informasi dalam penanganan Covid-19. Tetap Semangat. (Endah WK)

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI MASA PANDEMI COVID-19



Endah Widiyarti K., S.Sos., M.Si



Dunia baru saja dikejutkan oleh kemunculan Virus Corona Wuhan atau Virus SARS-CoV-2 di kota Wuhan, yang kemudian menyebar secara massif ke berbagai negara dan menginfeksi dunia. Wabah Corona yang biasa disebut Covid-19 ini menjadi ancaman serius yang harus diantisipasi dan ditangani oleh banyak negara saat ini, termasuk Indonesia. Karena dampaknya yang luar biasa telah berimbas pada manusia dalam berbagai sisi kehidupan, seperti petani, pekerja buruh, pedagang, guru, murid, pekerja sosial, hingga Aparatur Sipil Negara (ASN).

Bagi ASN, Covid-19 bukan hanya berimbas pada sistem kerja, namun telah meluas sampai dengan berhentinya pengembangan kompetensi melalui pelatihan. Berbagai pelatihan tatap muka atau klasikal terpaksa ditunda penyelenggaraannya. Hampir semua

lembaga/ instansi penyelenggara pelatihan telah melaksanakan tindakan penyesuaian dengan mempercepat pelatihan yang sedang berlangsung, menunda atau memundurkan jadwal pelatihan maupun mengubah metode pelatihan. Bahkan beberapa lembaga penyelenggara pelatihan mengalihfungsikan asrama diklat miliknya untuk karantina tenaga kesehatan yang merawat pasien positif terpapar Covid-19 dan Pasien Dalam Pengawasan (PDP). Seiring dengan berkembangnya dampak imbas Covid-19, asrama diklat pun digunakan untuk karantina pemudik.

Sementara itu, disisi lain, ASN dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensi guna menunjang profesionalisme aparatur. Hal inilah yang mendorong lembaga/ instansi penyelenggara pelatihan untuk tetap melaksanakan pelatihan dengan berbagai penyesuaian di masa pandemi Covid-19 ini, antara lain penyesuaian yang pertama mempercepat pelatihan yang sedang berlangsung, yang semata-mata dilakukan untuk memutus mata rantai penyebaran virus pada peserta pelatihan. Kedua, memundurkan jadwal kegiatan pelatihan sampai dengan keadaan memungkinkan dilaksanakan pelatihan klasikal. Yang Ketiga mengubah metode pelatihan.

Adapun metode pelatihan yang tetap dapat diaplikasikan di tengah masa pandemi Covid-19 yaitu metode pelatihan berbasis digital, yang diharapkan mampu menjadi solusi dalam hal memenuhi pengembangan kompetensi PNS sekurang-kurangnya 20 JP per tahun ataupun 24 JP per tahun bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K).

Topik Utama

Metode Pelatihan berbasis digital atau pelatihan secara daring merupakan metode pembelajaran elektronik, yang biasa disebut *e-learning*. Menurut Pusat Pengembangan ASN pada Badan Kepegawaian Negara (Pusbang ASN BKN), terdapat 2 skema pelatihan secara daring yaitu *full learning* dan *blended learning*.

Full e-learning dilaksanakan menyeluruh secara digital dengan mempertimbangkan secara teknis kondisi darurat dengan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada masa pandemi Covid-19.

Sebagai gambaran contoh untuk Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), dengan skema sebagai berikut :

- Pembelajaran Mandiri dengan berbasis IT yang berisi *review* materi, studi kasus, dan rujukan (regulasi dan literasi terkait) serta penugasan terstruktur berupa resume modul, telaahan studi kasus, dan proyek perubahan.
- Pembelajaran *e-learning* yang berisi *live chat/ video conference* pendalaman materi, *video conference* seminar proyek perubahan, dan evaluasi komprehensif.

Blended learning (perpaduan *e-learning* dan klasikal) untuk jenis dan materi pelatihan serta kegiatan lainnya yang terkait, yang secara teknis belum dapat dilakukan secara *full e-learning* dan lebih tepat dilaksanakan pada saat berlaku tatanan kehidupan baru "*the new normal*". Sebagai contoh skema *blended learning* untuk PKP yaitu :

- Pembelajaran Mandiri dengan berbasis IT yang berisi *review* materi, studi kasus, dan rujukan (regulasi dan literasi terkait) serta penugasan terstruktur berupa resume modul dan telaahan studi kasus.
- Pembelajaran *e-learning* yang berisi *live chat/ video conference* pendalaman materi dan evaluasinya.
- Klasikal yang berisi kelas interaktif, seminar proyek perubahan, dan evaluasi komprehensif.

Sesuai Keputusan Menteri Kesehatan (KMK) nomor HK.01.07/ MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi, saat klasikal tetap dengan protokol kesehatan seperti *physical distancing* minimal 1 meter, pengecekan suhu tubuh, sterilisasi dengan disinfektan pada sarana prasarana pelatihan, upaya tidak sering menyentuh fasilitas yang dipakai bersama dan gunakan *hand sanitizer*, penyediaan sarana cuci tangan, selalu memakai masker, untuk kegiatan penunjang seperti olahraga, pemeriksaan kesehatan, upacara/ apel dilaksanakan di dalam lingkungan tempat pelatihan, dan lain sebagainya.

BKPPD Kabupaten Cilacap sebagai instansi penyelenggara pelatihan telah melaksanakan tindakan penyesuaian dengan menunda atau memundurkan jadwal Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) yang semula direncanakan mulai tanggal 6 April 2020 menjadi 27 Agustus 2020, bila keadaan memungkinkan dan mendapat rekomendasi dari Provinsi. Selain itu metode pelatihan yang digunakan adalah *blended learning* dengan skema yang akan disesuaikan dengan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebagai mitra kerjasama. Begitu juga dengan Pelatihan Dasar bagi CPNS formasi tahun 2019, ditunda sampai dengan waktu yang ditentukan kemudian. Selain itu BKPPD Kabupaten Cilacap juga menunda pengiriman peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) sampai ada penjadwalan ulang dari BPSDMD Provinsi Jawa Tengah ataupun Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemdagri regional Yogyakarta.

Sementara ini mulai sejak tanggal 18 Maret 2020, asrama pada Sasana Diklat Praja Kabupaten Cilacap, yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman 12 Cilacap, digunakan untuk karantina tenaga kesehatan yang merawat pasien positif terpapar Covid-19 dan Pasien Dalam Pengawasan (PDP).



memasuki era new normal.

Setelah kurang lebih 3 (tiga) bulan penerapan Bekerja Dari Rumah (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) akibat dampak Covid-19, sejumlah jenis jabatan atau bidang pekerjaan di lingkup ASN direncanakan akan dievaluasi kembali. Hal ini dilatarbelakangi adanya kebutuhan kompetensi yang harus disesuaikan dan tetap produktif di tengah kondisi birokrasi yang “dipaksa” serba digital saat ini.

Gagasan evaluasi tersebut menjadi salah satu bahan perbincangan yang dibawakan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Bima Haria Wibisana dalam acara Bincang Santai *Online* bersama Kepala BKN dengan mengusung topik “Kinerja Tetap Produktif di Era *New Normal*” pada Sabtu, (20/6/2020) yang diselenggarakan oleh Lembaga Pengembangan dan Konsultasi Nasional (LPKN) dan diikuti ASN dari Pusat hingga Daerah termasuk Kabupaten Cilacap.

Bicara soal adaptif di era new normal, Kepala BKN mencontohkan soal budaya pertemuan rapat kerja atau rapat koordinasi di lingkup Instansi Pemerintah yang sebelumnya cukup sulit untuk dilakukan secara daring (*online*), tetapi dampak Covid-19 bisa mengubah kebiasaan itu. “Pertemuan Pemerintahan termasuk Rakor atau Munas yang biasanya dapat menghabiskan anggaran besar, kini bisa berjalan jauh lebih murah melalui sistem digital. Ini yang kita sebut efisiensi dan harus kita akui birokrasi tidak pernah berubah dengan sendirinya secepat ini kalau bukan karena dampak Covid-19,” imbuhnya.



Fathan Ady Chandra, S.STP, M.M



tetap produktif di masa pandemi.

Dengan tuntutan perubahan tersebut, Kepala BKN menjelaskan akan adanya perubahan tren pekerjaan ASN memasuki era new normal, yakni mencakup peningkatan *volume*, konektivitas data kerja, terjadinya peningkatan tuntutan analisa *big data*, dan peningkatan transaksi dan interaksi pekerjaan secara digital. Bahkan menurutnya terdapat *soft skills* yang idealnya dimiliki setiap ASN, khususnya ketika beradaptasi dengan tatanan normal baru. Bima menguraikan empat unsur utama yang terdiri dari aspek *information, media, and technology skills; life and career skills; learning and innovation skills*, dan *effective communication skills*.

Bima juga mengkorelasikan antara tren pekerjaan serba *digital* saat ini dengan era industri 4.0 di Indonesia. Menurutnya dengan adanya Covid-19 justru memiliki *impact* yang memaksa kita memasuki era 4.0. "Gara-gara Covid-19, secara tidak langsung kita dipaksa jadi *society 5.0*," terangnya. Hal ini mengakibatkan dibutuhkan kompetensi ASN yang memadai dengan tren saat ini.

Sejak WFH diberlakukan bagi ASN, menurut Bima terdapat dua dampak yang saling kontra, di satu sisi ada ASN dengan kinerja yang begitu minim karena ternyata jenis

Bima Haria Wibisana
Kepala BKN RI



jabatannya yang tidak relevan dilakukan lewat WFH, ditambah adanya kemampuan yang dituntut beradaptasi dengan sistem *digital*, namun di sisi lain ASN yang adaptif justru memiliki beban kerja yang berlebihan (*overload*).

Selain itu Bima juga menyinggung perihal pemberlakuan WFH selama ini yang menurutnya di era *new normal* lebih tepat didefinisikan sebagai *Work From Anywhere* (WFA). Hal ini juga berkaitan dengan konsep *Flexible Working Arrangements* yang mulai digaungkan baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Konsep ini menurut Bima menjadi awal tren baru sistem kerja ASN ke depan.

Pada bagian akhir Bima mengajak seluruh ASN untuk melihat tatanan normal baru dari perspektif yang konstruktif, mulai dari memodifikasi rencana kinerja di situasi pandemi, memanfaatkan keterbukaan informasi dan pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi, dan mau terus beradaptasi terhadap perubahan. "Kita selalu punya ruang dan kesempatan untuk meningkatkan produktivitas," pesannya.



PENYEDERHANAAN BIROKRASI



Widhie Astoyo, S.Sos

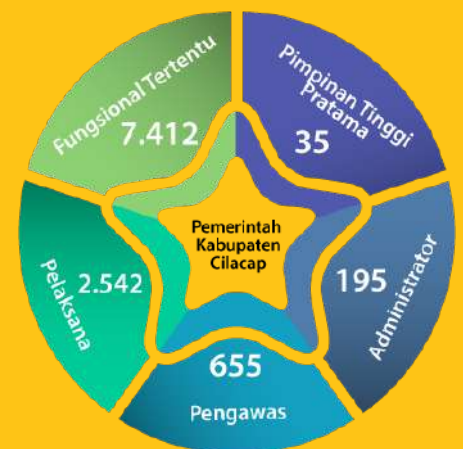
Sesuai dengan arahan Presiden Joko Widodo, bahwa penyederhanaan birokrasi di instansi pemerintah bertujuan untuk mempercepat pengambilan keputusan, mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah, serta profesional dalam upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pemerintah kepada publik. Bahkan, Presiden Joko Widodo dengan tegas meminta kepada para menteri, pejabat, dan birokrat agar makin serius menjamin tercapainya tujuan program pembangunan. Jika sampai ditemukan ada yang tidak serius, Presiden akan langsung memecat yang bersangkutan dari jabatannya tanpa perlu waktu yang lama.

Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi merupakan instansi pertama yang menyelesaikan penyederhanaan birokrasi dengan mengalihkan sebanyak 141 pejabat administrator dan pengawas ke jabatan fungsional.

Akselerasi penyederhanaan birokrasi ini melalui lima tahap. Pertama, adalah identifikasi jabatan administrasi pada unit kerja. Tahap kedua, adalah pemetaan

jabatan dan pejabat administrasi yang terdampak penyederhanaan birokrasi. Kemudian ketiga, adalah pemetaan jabatan fungsional yang bisa ditempati oleh pejabat yang terdampak penyederhanaan birokrasi. Tahap keempat adalah penyalarsan tunjangan jabatan fungsional dengan tunjangan jabatan administrasi. Tahap kelima adalah penyalarsan kelas jabatan administrasi ke jabatan fungsional.

Meski penyederhanaan birokrasi dilakukan di seluruh jajaran pemerintahan, ada beberapa jabatan yang tidak bisa dialihkan. Tentu, pengecualian itu dengan sejumlah persyaratan atau fungsi jabatan tersebut.



Data per 1 April 2020. Sumber Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPPD Kab. Cilacap

Artikel kepegawaian

Jabatan yang tidak terdampak penyederhanaan adalah yang memiliki tugas dan fungsi sebagai Kepala satuan Kerja, memiliki tugas dan fungsi berkaitan dengan kewenangan dan otoritas, legalisasi, pengesahan, persetujuan dokumen dan kewenangan kewilayahan.

Pemerintah Kabupaten Cilacap turut serta mendukung percepatan penyederhanaan birokrasi, yaitu dengan menginventarisir terhadap seluruh jabatan Administrator dan Pengawas yang ada di masing-masing OPD dan di tindak lanjuti sesuai ketentuan yang berlaku.

Adapun beberapa persyaratan Penyetaraan Jabatan antara lain adalah sebagai berikut :

1. PNS yang menjalankan tugas dalam Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana (Esselon V) berdasarkan keputusan Pejabat yang Berwenang.
2. Berijazah minimal S-1/D-4/S-2 atau sederajat.
3. Jabatan Administrasi memiliki kesesuaian dengan jabatan fungsional yang akan diduduki.
4. Memiliki pengalaman atau pernah melaksanakan tugas yang berkaitan dengan tugas jabatan fungsional.
5. Menduduki jabatan paling kurang 1 tahun sebelum BUP jabatan Administrasi sejak Peraturan Menteri diundangkan.

Dalam hal kualifikasi, kompetensi dan kinerja Pejabat Administrasi dibutuhkan oleh organisasi, dapat dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud berdasarkan rekomendasi dari Pejabat yang Berwenang.

Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penyederhanaan birokrasi yaitu identifikasi Jabatan Administrasi pada unit kerja, Pemetaan Jabatan dan Jabatan Administrasi yang terdampak penyederhanaan birokrasi, pemetaan Jabatan Fungsional yang dapat diduduki Pejabat Administrator yang terdampak penyederhanaan birokrasi, penyesuaian tunjangan Jabatan Fungsional dengan tunjangan Jabatan Administrator dengan menghitung penghasilan dalam Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional, serta penyesuaian kelas Jabatan Fungsional dengan kelas Jabatan Administrasi.

Penyetaraan yang dimaksud adalah :

1. Pejabat Administrator yang memiliki pangkat/golongan ruang dibawah Pembina (IV/a), disetarakan dalam Jabatan Fungsional Jenjang Ahli Madya;
2. Pejabat Pengawas yang memiliki pangkat / golongan ruang dibawah Penata (III/c) disetarakan dalam Jabatan Fungsional jenjang Ahli Muda;
3. Pejabat Pengawas yang memiliki pangkat/

golongan ruang diatas Penata Tk.I (III/d) disetarakan dalam Jabatan Fungsional jenjang Ahli Muda.

Dalam hal Penyederhaan Birokrasi juga memperhatikan kualifikasi pendidikan Administrator, Pengawas dan Pelaksana (Esselon V) yaitu :

1. Apabila belum memiliki Ijazah sesuai dengan persyaratan, dapat disetarakan dalam Jabatan Fungsional sesuai Jabatannya;
2. Wajib melakukan Uji Kompetensi (UKOM) oleh Instansi Pemerintah sebelum diangkat dalam Jabatan Fungsional;
3. Wajib memiliki pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan paling lama 3 (tiga) tahun sejak diangkat;
4. Bagi Administrator yang diangkat dalam Jabatan Fungsional Ahli Madya wajib memiliki pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan paling lama 4 (empat) tahun sejak diangkat;
5. Dapat diberikan 1 (satu) kali Kenaikan Pangkat satu tingkat lebih tinggi dalam jenjang jabatannya;
6. Tidak diberikan Kenaikan Jenjang satu tingkat sampai dengan terpenuhinya kualifikasi pendidikan sesuai persyaratan jabatan.

Tata cara terkait Penyetaraan dalam Jabatan Fungsional dilakukan dengan cara :

- a. Instansi pemerintah menyampaikan hasil identifikasi dan pemetaan jabatan administrasi dalam jabatan fungsional yang akan disetarakan termasuk jabatan khusus yang harus diduduki oleh Pejabat Administrator dengan deskripsinya kepada Menteri, sesuai dengan format dari Peraturan Menteri;
- b. Menteri menyampaikan persetujuan terhadap usulan Penyetaraan Jabatan;
- c. Pejabat Pembina Kepegawaian mengangkat dan melantik pejabat fungsional yang disetarakan;
- d. PPK menyampaikan laporan penyetaraan jabatan beserta nama pejabat yang disetarakan kepada Menteri dengan tembusan kepada Badan Kepegawaian Negara dan Instansi Pembina.

Formasi dan Peta Jabatan Fungsional ditetapkan berdasarkan Jabatan Administrasi yang disetarakan dan ketentuan Penyetaraan Jabatan berlaku sampai dengan 30 Juni 2020.

Sehubungan dengan banyaknya manfaat positif penyederhanaan birokrasi, maka sudah sepatutnya rencana tersebut mendapat dukungan luas. Tak hanya membuat kinerja menjadi lebih efektif dan efisien, tetapi mampu menghemat anggaran pengeluaran negara. Apalagi, peningkatan Sumber Daya Manusia ini ditujukan untuk membangun daya saing Indonesia agar lebih berbobot dimata dunia. Yang terpenting, ialah percepatan peningkatan ekonomi nasional untuk kesejahteraan seluruh warga negara Indonesia.

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

Manajemen Talenta ASN merupakan tools atau instrumen yang digunakan untuk mengukur dan memetakan potensi dan kinerja ASN untuk menempati jabatan-jabatan tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional.



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

Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) mungkin menjadi istilah yang masih terdengar asing di kalangan ASN, hal ini dapat dimaklumi mengingat bahwa Manajemen Talenta merupakan “produk” terbaru dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang baru saja lahir dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 pada tanggal 13 Januari 2020. Manajemen Talenta didesain dengan menggunakan lima metode yaitu:

1. Akuisisi talenta.
2. Pengembangan talenta.
3. Retensi talenta.
4. Penempatan talenta.
5. Pemantauan dan evaluasi.

Akuisisi talenta dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.

Pengembangan talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

Retensi talenta yaitu mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan.

Penempatan talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat .

Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan.

Hasil pemetaan talenta yang didapatkan dari proses akuisisi, pengembangan, retensi kemudian akan dikelompokkan ke dalam 9 kotak berdasarkan potensi dan kinerja untuk selanjutnya menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.



“ Manajemen Talenta merupakan suatu *grand design* dalam birokrasi kita. Sebuah sistem dan instrumen yang komprehensif dan efektif, untuk memetakan SDM unggul yang dibutuhkan suatu organisasi sesuai sistem merit yang digadang-gadang pemerintah kita selama kurang sejak lima tahun terakhir. ”

Hasil rekomendasi inilah yang kemudian dimasukkan ke dalam rencana suksesi (perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target), adapun yang berhak untuk menduduki jabatan target pada suatu instansi adalah talenta yang masuk pada kotak 9, 8, dan 7. (Baca Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020 –red).

Tanpa bermaksud untuk bersikap skeptis ataupun pesimis, muncul suatu pertanyaan besar, apakah Manajemen Talenta ASN bisa kita aplikasikan bersama secara tepat terutama di daerah? Ada beberapa hal yang sekiranya perlu diperhatikan dan dipersiapkan dengan baik yaitu:



Data, untuk memetakan potensi dan kinerja talenta diperlukan suatu bank data terkait ASN yang lengkap dan valid, untuk itu diperlukan suatu sistem manajemen informasi yang terintegrasi secara nasional.

Pendanaan, pelaksanaan Manajemen Talenta ASN membutuhkan dana yang besar,. Meskipun jelas pendanaan berasal dari APBN/APBD namun alokasi dana harus jelas, tepat sasaran, dan mampu terserap sepenuhnya dan yang terpenting tidak memberatkan keuangan negara atau keuangan daerah itu sendiri.

Transparansi, sebagaimana salah satu tujuan manajemen talenta dibuat adalah agar dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah, maka pelaksanaannya harus bersifat obyektif dan terbuka, misalnya siapa saja nama-nama talenta yang berada dalam rencana suksesi dan peringkatnya.

Ketimpangan, tidak dapat dipungkiri antara instansi/ wilayah satu dan yang lain memiliki karakter dan SDM yang berbeda dan seringkali tidak merata. Untuk itu diperlukan suatu standarisasi kompetensi yang diberlakukan bersama baik standarisasi kompetensi jabatan, kompetensi tim penilai, dan lembaga yang melakukan uji kompetensi untuk mengurangi ketimpangan tersebut.

Dinamis, ilmu manajemen merupakan cabang ilmu sosial yang bersifat dinamis dalam hal ini Manajemen Talenta ASN menjadikan SDM sebagai obyek, untuk itu pelaksanaannya harus selalu berjalan secara dinamis dan menyesuaikan dengan kondisi yang ada.

Bagaimanapun manusia adalah obyek dari kajian ini, maka aspek psikologis juga menjadi hal yang benar-benar harus diperhatikan, bagaimana instansi, pimpinan dan PPK bisa memotivasi, mengembangkan dan menggali potensi SDM nya secara humanis serta menjaga kesehatan mental selama bekerja.

Pelaksanaan Manajemen Talenta ASN membutuhkan perencanaan yang matang, beberapa celah mungkin masih dapat terlihat misalnya apakah suksesor yang mengisi jabatan target/ kritikal dalam suatu rencana suksesi harus benar-benar sesuai dengan urutan peringkat? dan apakah suksesor yang telah masuk dalam suatu rencana suksesi suatu jabatan target/ kritikal bisa diisikan oleh talenta dari rencana suksesi jabatan target/ kritikal yang lain?

Sebagai penutup, penulis ingin menyimpulkan bahwasanya kita sedang menyambut suatu perubahan besar dalam birokrasi kita. Pergeseran untuk mewujudkan *meritocracy* atau sistem merit dalam birokrasi membutuhkan usaha yang massif dan waktu yang tidak singkat. Untuk itu setidaknya kita sebagai ASN wajib meningkatkan kompetensi dan kinerja serta harus berpikiran terbuka dan siap melakukan perubahan.

Dan tentunya dibutuhkan komitmen dari pimpinan, infrastruktur yang mendukung, dan regulasi yang menjadi dasar, pedoman dan pagar dalam pelaksanaan Manajemen Talenta ASN.

MEMBANGUN MANAJEMEN ASN BERBASIS SISTEM MERIT

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aktor utama penggerak birokrasi pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik. Untuk menciptakan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi, Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk menggantikan Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999.

Untuk menjamin birokrasi pemerintah yang bersih, bebas Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN), dan terlepas dari intervensi politik, perlu diterapkan sistem manajemen ASN berbasis merit. Menurut UU ASN, Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Dalam penjelasan UU ASN disebutkan bahwa pemerintah diharapkan dapat menciptakan aparatur yang profesional, cakap, dan kompetitif melalui pelaksanaan manajemen ASN yang berdasarkan pada sistem merit, atau sistem rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pegawai berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Bagaimana penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah? Berikut hasil wawancara Tim MAP dengan Komisioner KASN, Dr. Rudiarto Sumarwono, M.M.

Sejauh ini bagaimana KASN menilai pelaksanaan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen karier ASN secara nasional dan khususnya daerah? Apakah penerapan sistem merit masih menjadi PR besar bagi kita?

Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah di tingkat pusat lebih baik dibandingkan dengan di Pemerintah Daerah. Sampai dengan saat ini terdapat beberapa Kementerian /Lembaga yang sudah mencapai kategori IV (sangat baik) dan yang lainnya umumnya sudah mencapai kategori III (baik). Sedangkan pada tingkat provinsi belum ada pemerintah provinsi yang mencapai kategori IV, namun ada 6 Provinsi yang mencapai kategori III yang semuanya berada di Pulau Jawa. Sebagian besar masih berada di kategori II (kurang) dan bahkan ada 6 provinsi yang masih di kategori I (buruk) yang berada di wilayah timur Indonesia.

Instansi yang masuk kategori IV umumnya sudah mempunyai manajemen talenta yang cukup memadai, sedangkan yang masuk kategori III masih memerlukan penyempurnaan dalam aspek pengembangan karier dan manajemen kinerja untuk dapat membentuk *talent pool* dan rencana suksesi yang memenuhi kriteria merit.

Secara umum masih diperlukan kerja keras untuk mendorong instansi membangun manajemen ASN berbasis merit di instansinya masing-masing. Kelemahan utama dalam manajemen ASN di instansi pemerintah saat



ini terletak pada pembinaan karier dan manajemen kinerja.

Kompetensi merupakan syarat penting dalam menduduki jabatan, terkait kompetensi apa saja yang perlu dipersiapkan?

Standar kompetensi jabatan telah diatur dalam Peraturan Menteri PANRB nomor: 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Dalam menyelenggarakan manajemen aparatur sipil negara berbasis sistem merit, setiap instansi pemerintah harus menyusun Standar Kompetensi ASN. Oleh sebab itu, standar kompetensi ini harus dipenuhi oleh seluruh jabatan struktural di instansi pemerintah.

Standar kompetensi sebagaimana Pasal 5 di dalam PermePANRB ini terdiri atas: a) standar kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, b) standar kompetensi Jabatan Administrasi, c) standar kompetensi jabatan fungsional. Selanjutnya pada Pasal 6 ayat (1) di dalam PermePANRB ini dijelaskan bahwa standar kompetensi yang diukur pada jabatan struktural tersebut, yaitu: standar kompetensi teknis, standar kompetensi manajerial, standar kompetensi sosio kultural.

Kamus kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan daftar jenis kompetensi teknis, definisi kompetensi teknis, deskripsi kompetensi teknis, dan indikator perilaku untuk setiap level kompetensi teknis.

Artikel kepegawaian

Kamus kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan daftar jenis kompetensi manajerial, definisi kompetensi manajerial, deskripsi, dan indikator perilaku untuk setiap level kompetensi manajerial.

Kamus kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan daftar jenis kompetensi sosial kultural, definisi kompetensi sosial kultural, deskripsi, dan indikator perilaku untuk setiap level kompetensi sosial kultural.

Mengenai standarisasi kompetensi, seperti apa saat ini belum baku. Siapa yang berhak memberikan standarisasi kompetensi jabatan?

Standar kompetensi yang telah baku untuk diterapkan di instansi pemerintah sekarang mengacu pada PermenPANRB nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Sementara untuk pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial, maka harus dilakukan oleh lembaga asesmen/penilaian kompetensi yang telah diverifikasi oleh Pusat Penilaian Kompetensi ASN BKN. Untuk waktu maksimal penggunaan hasil kompetensi manajerial (*asesmen center*) adalah 3 (tiga) tahun sesuai ketentuan PermenPANRB nomor 15 Tahun 2019 tentang Tatacara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Apakah saran, masukan, kritik dari KASN untuk pemerintah daerah dalam penerapan Merit Sistem di daerah?

Pada umumnya instansi belum mempunyai standar kompetensi teknis dan pemetaan kompetensi hanya dilakukan terhadap kompetensi manajerial saja. Selain itu, penilaian kinerja masih belum obyektif karena umumnya instansi masih kesulitan dalam menetapkan target kinerja unit dan individu yang dikaitkan dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Kelemahan lainnya adalah kegiatan peningkatan kompetensi pegawai masih difokuskan pada metode konvensional (Diklat) dan belum mengembangkan metode lain seperti *mentoring*, *couching*, pemagangan, *e-learning*, dll. Selain itu, Diklat yang masih belum dikaitkan dengan kesenjangan kompetensi.

Dengan kondisi yang sudah ada saat ini, bagaimana tanggapan KASN mengenai konsep Manajemen Talenta dari Kementerian PAN dan RB?

Konsep kebijakan manajemen talenta yang sedang dirumuskan oleh Kementerian PANRB cukup baik dan memiliki visi dalam pengembangan SDM Aparatur kedepannya. Dengan adanya manajemen talenta suatu proses akan didesain secara sistematis dan dinamik untuk membangun talenta organisasi dalam mencapai Visi, Misi dan Sasaran jangka pendek dan jangka panjang organisasi dengan cara mengidentifikasi, merekrut, mengembangkan, menugaskan ke Jabatan yang sesuai dan menjaga pegawai yang bertalenta tinggi tersebut tetap

berada di dalam organisasi. Dengan manajemen talenta juga memfasilitasi pengembangan dan karir seorang pegawai yang berpotensi tinggi dengan menggunakan kebijakan, proses dan sumberdaya nya. Berdasarkan visi manajemen talenta di atas, manajemen talenta akan fokus kepada pengembangan pegawai dan Calon Pimpinan dalam mengantisipasi kebutuhan organisasi di masa yang akan datang.

Bagaimana keterlibatan atau fungsi KASN dalam pelaksanaan Manajemen Talenta ASN / Sistem Merit?

Sesuai Pasal 111 UU ASN ayat (1) KASN memiliki wewenang dalam melakukan pengawasan pengisian JPT dapat dikecualikan pada Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan KASN. Selanjutnya ayat (2) menjelaskan bahwa Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melaporkan secara berkala kepada KASN untuk mendapatkan persetujuan baru.

Apakah KASN optimis bahwa Manajemen Talenta bisa diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada?

Penerapan manajemen talenta di instansi pemerintah optimis dapat dilakukan dengan baik walau dengan proses yang cukup panjang. Tentu untuk suksesi agenda prioritas ini perlu ada kerjasama antar lembaga dalam wujudkan manajemen talenta. Adapun instansi utama yang terlibat adalah: 1) KemenPANRB untuk menentukan kebijakan formasi, pengadaan JPT beserta pengisiannya; 2) BKN sebagai pusat informasi potensi dan kompetitif JPT; 3) KASN sebagai lembaga pengawas untuk memastikan pelaksanaan sistem merit, 4) LAN untuk pengembangan JPT (diklat kepemimpinan), 5) K/L/Pemda untuk pemetaan tentang kekuatan organisasi.

Dalam RPJM 2020 – 2024 salah satunya adalah menuju birokrasi berkelas dunia. Dengan melihat kondisi pada saat ini, apakah target itu bisa terpenuhi? Apakah ada proyeksi kegiatan atau road map selama periode itu?

Dalam mewujudkan birokrasi kelas dunia, KASN memiliki 3 peran utama sesuai gambaran pada Renstra KASN 2020-2024, yakni:

- Meningkatnya kualitas penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN dengan target sampai tahun 2024 yakni K/L 100%, LPNK 100%, Provinsi 85%, Kab/Kota 30%.
- Meningkatnya kualitas pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dengan target sampai tahun 2024 yakni nilai 3,80 (A) yang artinya 95% instansi pemerintah telah patuh dan berkualitas dalam proses pengisian JPT baik seleksi terbuka dan mutasi.
- Meningkatnya kualitas penerapan Nilai Dasar ASN, Kode Etik dan Kode Perilaku pegawai ASN, serta asas Netralitas pegawai ASN dengan target sampai tahun 2024 yakni 100% di K/L/Pemda. (Irpan)

Berkenalan dengan Jabatan Fungsional



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



Aparatur Sipil Negara (ASN) pastinya sudah tidak asing dengan nama jabatan Guru, Dokter, Bidan, dan Perawat. Tapi tahukah teman-teman ASN sekalian, bahwa jabatan-jabatan tersebut merupakan jenis jabatan fungsional? apakah jabatan fungsional itu?

Jabatan Fungsional mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jenis-jenis jabatan fungsional pun beragam, dalam Profil Jabatan Fungsional PNS Tahun 2019 yang dikeluarkan oleh BKN setidaknya terdapat 195 nama jabatan fungsional yang terbagi dalam 25 rumpun Jabatan.

Nah, kira-kira teman-teman masuk dalam jabatan apa ya? Hal ini penting, terutama bagi teman-teman CPNS Tahun 2018 yang baru saja diangkat jadi PNS, sekedar mengingatkan bahwa jabatan ASN terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Administrasi (Pelaksana, Pengawas, dan Administrator). Melalui tulisan singkat ini penulis ingin mengajak teman-teman ASN di Kabupaten Cilacap untuk berkenalan sekilas dengan Jabatan Fungsional.

Jabatan Fungsional merupakan jabatan karier, artinya pejabat fungsional bisa menentukan arah karirnya secara mandiri. Hal paling sederhana yang membedakan Jabatan Fungsional dengan Jabatan Administrasi ataupun Jabatan Pimpinan Tinggi adalah dari proses kenaikan pangkatnya. Jika pejabat administrasi naik pangkat secara reguler setiap 4 tahun sekali, Jabatan Fungsional berhak mengajukan kenaikan pangkat selama 2 tahun sekali selama mencukupi Angka Kredit yang dipersyaratkan dan syarat kenaikan pangkat yang lain.

Masing-masing Jabatan Fungsional diatur secara khusus dalam Peraturan Menteri terkait, dan dalam melaksanakan tugasnya mengacu pada butir-butir kegiatan yang tertuang dalam peraturan tersebut. Jadi pejabat fungsional sangat bisa untuk mengatur kecepatan kenaikan pangkatnya, apakah mau dicapai secara kilat setiap 2 tahun sekali? atau ditargetkan setiap 3 tahun sekali kalau tidak mau terlalu 'ngoyo', tapi jangan sampai naik pangkat tiap 4 tahun sekali atau lebih ya, karena itu menunjukkan kinerja yang kurang optimal sebagai seorang pejabat fungsional. Nah, bagi rekan-rekan yang berstatus calon pejabat fungsional melalui formasi CPNS, ada baiknya mulai sekarang menginventarisir bukti-bukti kegiatan sebagai bahan penilaian angka kredit.

Lalu, apalagi keistimewaan Jabatan Fungsional dibandingkan Jabatan Administrasi? kita bisa melihat dari segi Batas Usia Pensiun (BUP). BUP pejabat administrasi adalah 58 tahun dan Jabatan Pimpinan Tinggi adalah 60 tahun, sedangkan Jabatan Fungsional berhak mendapatkan BUP sampai dengan usia 60 tahun dengan syarat menduduki Jabatan Madya, dan bahkan sampai dengan usia 65 tahun untuk jenjang Jabatan Utama, menarik bukan?



Jabatan Fungsional sendiri terdiri dari Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan, masing-masing memiliki jenjang jabatan seperti berikut :

Jenjang JF kategori keahlian terdiri atas :

- a. Jenjang Ahli Utama;
- b. Jenjang Ahli Madya;
- c. Jenjang Ahli Muda; dan
- d. Jenjang Ahli Pertama.

Jenjang JF kategori ketrampilan terdiri atas :

- a. Jenjang Penyelia;
- b. Jenjang Mahir;
- c. Jenjang terampil; dan
- d. Jenjang Pemula.

Masing-masing jenjang jabatan ini memiliki tugas, pokok dan fungsi

masing-masing. Wajib diketahui juga bahwasanya setiap pejabat fungsional yang akan mengajukan kenaikan pangkat diwajibkan untuk naik jabatan dan melalui Uji Kompetensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain hal-hal yang disebutkan di atas ada beberapa hal yang hanya dimiliki pejabat fungsional yaitu: tunjangan jabatan juga diberikan kepada pejabat fungsional selain TPP yang besarnya disesuaikan dengan jenjang jabatan berdasarkan Peraturan Pemerintah yang berlaku, hal ini berlaku juga untuk pejabat administrasi Pengawas, Administrator, dan Jabatan Pimpinan Tinggi, namun tidak berlaku bagi Pelaksana. Jabatan fungsional tingkat ahli juga menduduki kelas jabatan minimal 8 yang sejajar dengan Jabatan Administrasi Pengawas, sementara untuk Pelaksana maksimal hanya sampai kelas jabatan 7, dan bisa menduduki kelas jabatan lebih tinggi seiring dengan kenaikan jenjang jabatan yang diduduki.

Terakhir, Jabatan Fungsional juga bisa dipromosikan, atau mutasi secara diagonal ke dalam Jabatan Administrasi Pengawas & Administrator, dan dapat mengikuti seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dengan syarat minimal menduduki Jabatan Fungsional Ahli Madya, sementara dari jabatan administrasi hanya bisa diikuti oleh pejabat administrator.

Lalu, bagaimana PNS dapat menduduki Jabatan Fungsional? berdasarkan PP No 17 Tahun 2020, Pengangkatan PNS ke dalam Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan dilakukan melalui pengangkatan:

1. Pengangkatan Pertama : yaitu dari formasi CPNS;
2. Perpindahan dari Jabatan lain, yaitu bagi PNS yang telah menduduki jabatan lain dengan diwajibkan mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan

Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;

3. Penyesuaian, yaitu bagi PNS yang telah memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 tahun;
4. Promosi, dalam hal ini bisa diberikan melalui pengangkatan kepada kelompok suksesi sebagai penghargaan kepada PNS yang belum menduduki Jabatan Fungsional, atau melalui pemberian kenaikan jabatan satu tingkat lebih tinggi kepada PNS yang telah menduduki Jabatan Fungsional dalam kategori yang sama.

Dalam PP No 17 Tahun 2020, selain pengangkatan sebagaimana dimaksud di atas pengangkatan ke dalam Jabatan Fungsional dapat diisi oleh PPPK, jenis jabatan yang dapat diisi melalui pengangkatan ini diatur dalam Peraturan Presiden, dimana tata cara pengangkatannya diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Sahabat ASN sekalian, semoga tulisan singkat ini dapat sedikit mengenalkan jabatan fungsional dan memberikan semangat untuk teman-teman terutama yang melamar melalui formasi CPNS atau yang berminat dengan jabatan ini, agar semakin mantap menduduki jabatan fungsional nantinya. Untuk lebih memahami aturan kepegawaian jabatan fungsional teman-teman bisa mempelajari dalam Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PermenpanRB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, serta Profil Jabatan Fungsional PNS tahun 2019.

STANDAR SATUAN HARGA REGIONAL



Ratih Anggara Puri, S.Sos.

Pada tanggal 20 Februari 2020 lalu, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 33 Tahun 2020 tentang Standar Harga Satuan Regional. Salah satu hal yang mendasari ditetapkannya Peraturan Presiden ini adalah adanya Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Dalam Peraturan Pemerintah ini disebutkan bahwa standar harga satuan regional ditetapkan dengan Peraturan Presiden.

Standar harga satuan regional yang diatur dalam Peraturan Presiden ini merupakan harga satuan barang dan jasa yang ditetapkan dengan mempertimbangkan tingkat kemahalan regional. Jadi untuk setiap daerah provinsi/kabupaten/kota, besaran harga yang ditetapkan berbeda-beda. Standar harga ini menjadi pedoman perkiraan biaya batas tertinggi dalam perencanaan dan pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah. Dalam perencanaan anggaran, standar harga satuan regional berfungsi sebagai:

- a. batas tertinggi yang besarnya tidak dapat dilampaui dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-SKPD);
- b. referensi penyusunan proyeksi prakiraan maju;
- c. bahan penghitungan pagu indikatif anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Dalam Perpres ini mengatur mengenai batas tertinggi yang tidak boleh dilampaui, baik dalam perencanaan anggaran maupun pelaksanaan anggaran. Selanjutnya, Perpres ini bertujuan sebagai pedoman bagi pemerintah daerah dalam menyusun standar harga satuan pada masing-masing daerah yang akan digunakan untuk menyusun RKA-SKPD. Standar harga satuan yang ditetapkan oleh kepala daerah berdasarkan standar harga satuan regional

dalam Perpres ini digunakan untuk perencanaan dan pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Jadi, penyusunan Pra-RKA untuk tahun 2021 sudah berpedoman pada Perpres ini.

Hal-hal yang diatur dalam standar harga satuan regional adalah:

Satuan Biaya Honorarium

yaitu honorarium Penanggung Jawab Pengelola Keuangan, Pengadaan Barang/Jasa, Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ), Narasumber atau Pembahas, Moderator, Pembawa Acara, dan Panitia, Tim Pelaksana Kegiatan dan Sekretariat Tim Pelaksana Kegiatan, Penyuluhan atau Pendampingan, Rohaniwan, Tim Penyusunan Jurnal, Buletin, Majalah, Pengelola Teknologi Informasi, dan Pengelola Website, Penyelenggara Ujian, Penulisan Butir Soal Tingkat Provinsi, Kabupaten, atau Kota, Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan, dan Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD).

Hal-hal yang diatur diantaranya adalah ada pembatasan untuk jumlah Pejabat Penatausahaan Keuangan di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Jumlah keseluruhan alokasi dana untuk honorarium penanggung jawab pengelola keuangan dalam 1 (satu) tahun anggaran paling banyak 10% (sepuluh persen) dari pagu yang dikelola.

Adanya jumlah maksimal panitia kegiatan, dan pertimbangan pembentukan tim yang dilakukan selama 3 (tiga) tahun berturut-turut untuk dapat dimasukkan ke dalam tugas dan fungsi suatu OPD.





Satuan Biaya Perjalanan Dinas Dalam Negeri

yaitu perjalanan dinas dalam negeri yang dilakukan dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi yang melekat pada jabatan, mengikuti rapat, seminar, dan kegiatan sejenis lainnya, pengumandahan (detasering), menempuh ujian dinas atau ujian jabatan, menghadap majelis penguji kesehatan pegawai negeri atau menghadap seorang dokter penguji kesehatan yang ditunjuk untuk mendapatkan surat keterangan dokter tentang kesehatannya guna kepentingan jabatan, memperoleh pengobatan berdasarkan surat keterangan dokter karena mendapat cedera pada waktu atau karena melakukan tugas, mendapatkan pengobatan berdasarkan keputusan majelis penguji kesehatan pegawai negeri, penugasan untuk mengikuti pendidikan setara Diploma/ S1/ S2/ S3, dan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Ketentuan besaran nominal uang harian dan biaya penginapan tiap provinsi berbeda,

baik dalam kota, luar kota dan pelaksanaan diklat. Besaran uang harian tidak dibedakan berdasarkan eselonering (semua sama).

Satuan Biaya Rapat Pertemuan di Dalam dan di Luar Kantor

yaitu biaya kegiatan rapat atau pertemuan yang diselenggarakan di luar kantor dalam rangka penyelesaian pekerjaan yang perlu dilakukan secara intensif dan bersifat koordinatif yang paling sedikit melibatkan peserta dari luar satuan kerja perangkat daerah atau masyarakat. Besaran biayanya disesuaikan dengan lamanya penyelenggaraan rapat yang terbagi dalam *halfday*, *fullday*, *fullboard*, dan *residence*.

Satuan Biaya Pengadaan Kendaraan Dinas

yaitu satuan biaya yang digunakan untuk menyusun perencanaan kebutuhan biaya pengadaan kendaraan dinas pejabat, kendaraan operasional kantor, dan/ atau kendaraan lapangan roda empat atau bus serta kendaraan lapangan roda dua melalui pembelian guna menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah. Ketentuan besaran satuan harga dibedakan untuk tiap-tiap provinsi.

Satuan Biaya Pemeliharaan

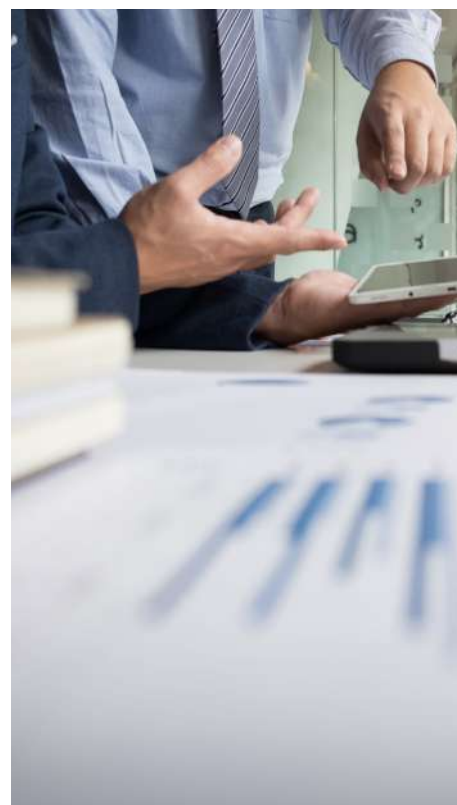
yaitu satuan biaya yang digunakan untuk pemeliharaan gedung/bangunan dalam negeri, kendaraan dinas, dan sarana kantor.

Kepala daerah menetapkan standar harga satuan biaya honorarium, perjalanan dinas dalam negeri, rapat atau pertemuan di dalam dan di luar kantor, pengadaan kendaraan dinas, dan pemeliharaan yang berpedoman pada standar harga satuan regional dengan

memperhatikan prinsip efisiensi, efektivitas, kepatutan, dan kewajaran.

Selanjutnya Kepala daerah dapat menetapkan standar harga satuan selain 5 (lima) hal di atas dengan memperhatikan prinsip efisiensi, efektivitas, kepatutan, dan kewajaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akan tetapi, khusus untuk standar biaya perjalanan dinas luar negeri bagi pemerintah daerah mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai standar biaya masukan yang berlaku pada anggaran kementerian negara/ lembaga.

Ketentuan yang tercantum dalam Perpres ini sudah berlaku sejak tanggal 24 Februari 2020 dan digunakan paling lambat untuk perencanaan dan pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah tahun anggaran 2021, hanya saja petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknisnya belum ditetapkan atau masih digodok.



Mendaur Sampah, Mendulang Berkah

"Permasalahan sampah adalah masalah sekaligus merupakan tanggung jawab bersama, sehingga warga juga harus ikut peduli terhadap masalah sampah, agar sampah bisa dikelola dari awal mata rantainya sehingga mengurangi sumbangan sampah di pembuangan akhir..."



Nama : **Moh Nurhidayat, S.Sos.**
TTL : Cilacap, 3 Oktober 1980.
NIP : 19801003 201001 1 015
Pangkat/Gol. : Penata Muda, III/a
Unit Kerja : Bagian Kesra Sekretariat Daerah
Jabatan : Analis Kebijakan Hibah Daerah

KELUARGA

Nama Istri : Ika Priwatini

RIWAYAT PENDIDIKAN

- SD N Lomanis 01, lulus tahun 1993
- SMP N 3 Cilacap, lulus tahun 1996
- SMA N 3 Cilacap, lulus tahun 1999
- D3 Manajemen Informatika STIMIK Duta Bangsa, Surakarta
- S1 Administrasi Negara UNWIKU Purwokerto

Sampah adalah Masalah

Mohamad Nurhidayat, S.Sos, biasa dipanggil Nur, diangkat sebagai CPNS tahun 2010 di Kelurahan Kebonmanis Kecamatan Cilacap Utara. Bekerja di kantor kelurahan, menurutnya memberikan banyak waktu luang namun harus dapat berbaur dengan masyarakat. Untuk itu Nur mengontrak sebuah rumah di perumahan Bumi Ketapang Damai (BKD) agar dapat total membaur dalam setiap kegiatan warga.

Langkah awal yang dilakukannya adalah melakukan pemetaan permasalahan di wilayah Kelurahan Kebonmanis. Hasilnya, ditemukan permasalahan sampah sebagai masalah utama, khususnya di perumahan BKD yang padat penduduk. Sampah merupakan barang yang susah untuk dikendalikan. Semakin hari produksi sampah rumah tangga meningkat setiap harinya, dan itulah awal mata rantai masalah sampah.

Pengolahan sampah oleh pihak-pihak yang berwenang, seperti pemerintah daerah, masih biasa seperti dibakar, diangkut, dibawa ke TPA (Tempat Pembuangan Akhir). Lahan TPA yang terbatas akan menyempit jika kondisi

pengelolaan sampah masih seperti biasa. Pengepul sampah hanya mengambil yang laku saja, sehingga sampah lain yang setiap hari dibuang tidak akan terselesaikan. Prediksinya pada 3 atau 4 tahun yang akan datang, TPA mau tidak mau harus ditutup.

Hal itulah yang menarik perhatian dan menjadi beban pemukiman utama, sehingga menurut Nur penyelesaian permasalahan sampah harus dilakukan secara total dan membuatnya semakin tergerak untuk total bergulat dengan sampah. Dirinya mulai belajar tentang pengelolaan sampah termasuk siklus pengelolaan sampah dari berbagai sumber dan media bahkan belajar dari para pemulung dan pengepul sampah, terjun langsung ke TPA untuk melihat sampah dari dekat, sampai dengan mempelajari harga pasaran sampah.

Edukasi Warga : Mengubah Sampah menjadi Berkah

Berbekal pengetahuan tentang pengelolaan sampah yang telah diperolehnya, pada tahun 2011 Nur mulai mensosialisasikan kepada warga tentang pentingnya pengelolaan sampah, cara mengelola sampah melalui Bank Sampah, dan sampah bisa dijadikan kerajinan yang bernilai ekonomis sehingga dapat membantu ekonomi rumah tangga.





Menurutnya, permasalahan sampah adalah masalah sekaligus merupakan tanggung jawab bersama, sehingga warga juga harus ikut peduli, agar sampah bisa dikelola dari awal mata rantainya sehingga mengurangi sumbangan sampah di TPA. Masyarakat tidak dapat hanya mengandalkan pemerintah daerah, karena kemampuan pemerintah daerah pun terbatas, sehingga masyarakat harus berperan aktif.

Namun tanggapan warga masih pasif, bahkan ada yang melakukan demo atas upaya yang dilakukan Nur. Tetapi hal itu tidak menyurutkan langkahnya, karena dia menyadari sikap itu muncul karena ketidaktahuan warga. Respon positif baru terlihat setahun kemudian, yaitu tahun 2012 terdapat 6 orang warga yang terlibat pendirian Bank Sampah Mandiri yang digagasnya. Mereka patungan/ iuran sebagai modal awal Bank Sampah. Hasilnya terkumpul uang sebesar Rp. 100.000,- untuk dibelikan alat timbangan, buku tabungan dan buku induk.

Kegiatan Bank Sampah Mandiri dimulai tanggal 13 Agustus 2012, Nur dan kawan-kawan buka lapak di balai RW untuk menampung sampah dari warga. Berbondong-bondong warga ke balai RW membawa sampah rumah tangga yang telah dipilah-pilah untuk ditimbang, dihargai, dan dicatat dalam buku tabungan.

Setelah berjalan 3 bulan, Bank Sampah mendapat bantuan gerobak sampah dari PT. Pertamina. Selanjutnya kegiatan pengumpulan sampah warga dilakukan dengan berkeliling setiap minggu pagi.

Sampah sudah diberi label oleh masing-masing warga. Petugas menimbanginya, kemudian dihargai sesuai dengan harga yang ada di pasar, agar tidak merugikan. Nur bersama petugas lainnya mencatat jumlah uang masing-masing warga ke dalam buku tabungan sampah yang

dimiliki oleh masing-masing individu atau kelompok. Dari sampah yang terkumpul, dipilah-pilah lagi untuk memisahkan sampah kertas, plastik dan kaca. Untuk sampah yang laku dijual, Nur menjual ke pengepul, sedangkan sampah plastik yang bisa dibuat kerajinan dikumpulkan sebagai bahan baku kerajinan.

Dari keaktifan Nur dalam mengelola Bank Sampah Mandiri, CSR dari beberapa perusahaan di Cilacap melirikinya untuk diajak bekerja sama, maupun mengajaknya untuk mengikuti pelatihan pengelolaan sampah. Dari pelatihan yang diikuti, Nur menjadi paham bahwa salah satu upaya untuk mengatasi permasalahan sampah adalah dengan memperpanjang umur sampah. Artinya apabila masih berupa sampah seperti apa adanya, maka umurnya hanya sampai satu atau dua minggu. Namun apabila sampah diolah kembali maka umurnya akan menjadi lebih panjang sebelum dapat disebut sebagai sampah kembali. Untuk itu Nur berencana untuk membentuk kelompok pembuat kerajinan berbahan baku sampah.

Selanjutnya dia mengajak 30 orang ibu rumah tangga untuk mengikuti pelatihan pembuatan kerajinan dari plastik, kertas ataupun bahan lainnya. Kemudian dibentuklah kelompok kerajinan "Inel Kreatif" sebagai tempat bagi ibu-ibu rumah tangga dalam mengisi waktu luang sekaligus dalam upaya mengubah sampah menjadi barang kerajinan yang bernilai ekonomis, seperti tas, celemek, wadah laptop dan lain-lain.



Sejalan dengan itu, didirikan pula "Warung Sampah", tempat menukarkan sampah dengan kebutuhan pokok. Sampah yang dapat ditukarkan berupa sampah plastik yang telah dipotong-potong menjadi kawul sebagai bahan baku pembuatan kerajinan. Kawul dibawa

ke warung sampah untuk ditimbang, dihargai dan selanjutnya ditukar dengan sembako yang dibutuhkan. Oleh pengelola warung sampah kawul dikirim ke kelompok kerajinan untuk dibuat menjadi berbagai macam produk kerajinan yang bernilai ekonomis seperti tas, tempat laptop, dompet, dan lain sebagainya.



Laporan keuangan dari warung sampah boleh diketahui warga dan keuntungannya kembali untuk kepentingan warga. Modal awal sebanyak 9 Juta rupiah, pada tahun berikutnya merugi menjadi 7 juta rupiah karena waktu itu warga belum memiliki tabungan sampah. Namun tahun-tahun berikutnya, modal warung sampah sudah dapat kembali bahkan sudah berkembang, hingga saat ini mencapai 300 juta rupiah lebih termasuk aset berupa bangunan dan lain-lain.

Masalah Sampah Teratasi, dan Warga pun Sejahtera

Setelah lebih kurang 8 tahun berlalunya pengelolaan sampah di Kelurahan Kebonmanis, warga sudah mengerti bahaya menumpuknya sampah dan memahami pentingnya pengelolaan sampah. Terlebih warga sudah merasakan manfaat dari pengelolaan sampah, baik menjadi pupuk ataupun kerajinan yang dapat menghasilkan uang guna menambah pendapatan/penghasilan keluarga. Dari hasil pengembangan dana bank sampah mandiri, sudah dapat memberikan bantuan modal usaha ekonomis produktif bagi 2 orang warga sebesar 20 juta rupiah untuk membuka usaha laundry dan 5 juta rupiah untuk membuka usaha warung kelontong. Bantuan modal usaha tersebut dikembalikan dengan cara bagi hasil dan dicicil per bulan. Selain itu, Bank Sampah Mandiri memberikan bantuan tempat tinggal kepada seorang warga.

Profil

Pertisipasi Pengelolaan Sampah oleh Remaja

Dalam pengelolaan sampah Nur juga mengajak generasi muda melalui program sekolah ramah lingkungan. Diawali pada tahun 2013, bekerja sama dengan Kepala SMAN 3 Cilacap, Nur menggagas dan mendampingi proses pendirian bank sampah sekolah di SMA N 3 Cilacap. Diawali edukasi kepada siswa tentang pentingnya pengelolaan sampah, selanjutnya diikuti kegiatan pengelolaan sampah berupa memilah sampah oleh setiap kelas.

Selain bank sampah siswa, Nur juga mengajarkan cara mengelola sampah menjadi kompos dari sampah organik dan bahan-bahan yang sudah ada. Kompos yang sudah jadi digunakan untuk menanam di polibag pada masing-masing kelas. Harapannya dari kegiatan tersebut adalah menumbuhkan kesadaran bahwa alam kita begitu kaya, tinggal kita mau atau tidak untuk memanfaatkannya.

Edukasi pengelolaan sampah anorganik menjadi kerajinan, dijadikan sebagai mata pelajaran tambahan/ ekstrakurikuler. Siswa diajarkan cara mendaur ulang sampah plastik menjadi tas, ataupun kerajinan lainnya. Tujuannya adalah untuk memperpanjang umur sampah. Diharapkan jika remaja sudah bisa mengaplikasikan di sekolah, dapat menerapkannya di rumah atau lingkungannya.



Kampung Ramah Lingkungan

Setelah berhasil mendirikan dan mengelola Bank Sampah Mandiri Cilacap, pada tahun 2016 Nur bersama warga yang tergabung dalam Lembaga Keswadayaan Masyarakat (LKM) merintis Kelurahan Kebonmanis menjadi Kampung Ramah Lingkungan yaitu suatu lokasi dimana warga masyarakatnya melakukan upaya atau tindakan nyata dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup secara terukur dan berkesinambungan, meliputi :

1. Pengendalian kekeringan, banjir melalui kegiatan penghijauan, pengelolaan sampah, pembuatan lubang biopori dan sumur resapan;
2. Ruang terbuka hijau;
3. Penyediaan bank sampah dan kreasi daur ulang;
4. Pembuatan pupuk kompos dan cair;
5. Penyediaan tanaman vertikultur dengan memanfaatkan lahan pekarangan rumah;
6. Edukasi lingkungan bagi masyarakat.



Apresiasi dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cilacap

Atas semua kiprah Nur yang begitu total dalam pengelolaan sampah dan pengabdianya dalam pengelolaan lingkungan, Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap melalui Dinas Lingkungan Hidup (DLH) memberikan apresiasi kepada Nur dengan menjadikan Bank Sampah Mandiri yang dirintisnya sebagai *pilot project* dan percontohan bagi wilayah lainnya. Hal itu sejalan dengan program kegiatan DLH Kabupaten Cilacap yang memiliki target untuk membentuk 284 Bank Sampah di seluruh wilayah Kabupaten Cilacap. Di sela-sela waktu libur, Nur memperluas perjuangan dalam pengelolaan sampah, memberikan edukasi pengelolaan sampah melalui bank sampah di beberapa kecamatan di Kabupaten Cilacap. Selain itu, Nur menjadi wakil dari Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam ajang lomba-lomba dalam rangka Peringatan Hari Lingkungan Hidup tingkat Provinsi Jawa Tengah tahun 2019. Pada kesempatan tersebut Nur berhasil mendapatkan penghargaan Kalpataru bidang Pengabdian Lingkungan Hidup Tingkat Provinsi Jawa Tengah tahun 2019.

Saat ini Nur sering menjadi narasumber dalam berbagai kegiatan pengelolaan sampah atau sesi pelatihan daur ulang sampah yang diselenggarakan oleh berbagai pihak, salah satunya oleh Tim Penggerak PKK Kabupaten Cilacap untuk memberikan pelatihan pembuatan sabun dari minyak jelantah. Kegiatan dari Bank Sampah Mandiri juga semakin berkembang, seperti yang sekarang ini tengah berjalan adalah pengelolaan sampah dengan metode Takakura.

Itulah kiprah dari Mohammad Nurhidayat, S.Sos yang memulai pengelolaan sampah dari nol hingga mampu memberikan manfaat yang lebih besar untuk kesejahteraan warga masyarakat. Modal awal bank sampah mandiri yang semula hanya sebesar 100.000 rupiah, hingga saat ini telah berkembang menjadi 300 juta rupiah lebih termasuk aset berupa bangunan warung sampah, *workshop* dan lain-lain. Nur merasakan kepuasan tersendiri tatkala melihat hasil usahanya dapat bermanfaat bagi orang lain. Hal itu dianggapnya sebagai balasan dan wujud rasa syukurnya atas semua riziki yang telah diberikan Allah SWT kepadanya, sehingga dirinya bisa bersekolah dan menjadi PNS seperti sekarang ini.

Walaupun sudah mendapatkan penghargaan, kiprah Nur tidak berhenti dan tetap meneruskan perjuangannya dalam bidang pengelolaan hidup, melalui Kampung Ramah Lingkungan yang memiliki berbagai kegiatan di bidang pengelolaan lingkungan. Semuanya untuk mewujudkan impiannya, yaitu mewujudkan slogan kota Cilacap sebagai kota BERCAHAYA, tanpa sampah. Baginya sampah bisa diubah menjadi rupiah, mendaur sampah mendulang berkah.



Irpan Setiawan, S.Kom.

Menyikapi merebaknya pandemi Covid-19 di Indonesia, Pemerintah Kabupaten Cilacap dituntut untuk secara tanggap bergerak strategis dalam mendukung himbauan pemerintah pusat menerapkan *work from home* (WFH) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kebijakan ini bertujuan untuk menurunkan risiko penyebaran Covid-19.

Walaupun sistem kerja berubah, kinerja PNS tidak boleh berkurang. Salah satu alat untuk mengukur kinerja adalah dengan melihat tingkat kehadirannya (presensi). Di era digital saat ini, presensi tidak hanya bisa dilakukan secara manual, seperti menggunakan kertas atau mesin presensi. Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) telah mengembangkan Aplikasi Presensi Online (e-Presensi) bagi semua PNS Pemerintah Kabupaten Cilacap. Media yang digunakan untuk presensi adalah Mesin Presensi dan Aplikasi Presensi berbasis Android.

”

Bagi seorang PNS, presensi atau absensi merupakan sebuah tanda bahwa waktu bekerja ASN sesuai dengan jumlah jam kerja yang ditentukan. Sedangkan bagi pemerintah, presensi digunakan sebagai alat analisis untuk melihat kinerja pegawai (produktivitas), apakah sudah sesuai dengan ketentuan. Apabila tidak ada presensi, akan dipastikan produktivitas lembaga pemerintahan akan sulit terlihat, karena ketidaktersediaan data untuk mengukurnya.



e-PRESENSI MUDAH, PRA

e-PRESENSI

Presensi adalah sebuah kegiatan pengambilan data guna mengetahui jumlah kehadiran dari pegawai di suatu instansi. Umumnya, presensi dilakukan dengan menggunakan mesin presensi atau pencatatan secara manual pada masing-masing perangkat daerah/unit kerja, ketika hadir dan pulang kerja.

Pencatatan kehadiran pada e-Presensi menggunakan sistem *cloud* atau ADMS (*iClock Server*) yang terhubung dengan *database* secara *realtime*. Sistem ini akan menyimpan data absensi secara otomatis. Selain itu, data absensi dapat diakses di mana dan kapan saja, asalkan terhubung dengan jaringan internet.

Pengelolaan sistem e-Presensi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap menggunakan aplikasi yang dapat diakses melalui alamat <http://presensi.cilacapkab.go.id>. Setiap perangkat daerah/unit kerja/ sekolah mempunyai admin/ petugas kepegawaian yang mengelola data presensi pegawainya.

PNS dapat melakukan presensi menggunakan *smartphone* (android) dan mesin presensi sehingga tidak harus antri ketika akan melakukan presensi. Dengan menggunakan sistem e-Presensi, data untuk rekap presensi lebih akurat sehingga mengurangi terjadinya kesalahan yang mungkin terjadi karena faktor manusia.



AKTIS DAN AKURAT

e-Presensi dapat diintegrasikan dengan sistem lain yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap. Penggunaan data yang terekam secara *online* memudahkan akses terhadap data yang ada sehingga bisa dimanfaatkan untuk keperluan lainnya. Keseragaman data ini menjadi dasar yang baik untuk pengelolaan SDM yang dimiliki, sehingga keputusan strategis bisa diambil secara tepat.

Data e-Presensi saat ini telah diintegrasikan dengan Sistem e-Kinerja (<http://kinerjapns.cilacapkab.go.id>). Perhitungan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diterima PNS Pemerintah Kabupaten Cilacap sangat tergantung pada akumulasi jumlah kehadiran masing-masing PNS yang terekam dalam *database* aplikasi ePresensi.

PRESENSI ANDROID

Jumlah PNS Pemerintah Kabupaten Cilacap adalah 10.839 (data per 1 April 2020) dan tersebar di 53 Perangkat Daerah, 15 Kelurahan, 2 RSUD, 38 Puskesmas, 84 SMPN dan 976 SDN. Untuk dapat memantau kehadiran setiap PNS, apabila masih menggunakan metode presensi manual akan mengalami kesulitan. Untuk itu dibutuhkan sebuah sistem yang dapat dijangkau oleh semua PNS dan terintegrasi menjadi satu kesatuan sistem kehadiran.

Apabila hanya menggunakan mesin presensi, untuk memenuhi kebutuhan setiap unit kerja/sekolah, anggaran yang diperlukan menjadi sangat besar. Selain itu, mesin presensi juga belum bisa

menjadi solusi bukti kehadiran ketika PNS harus bertugas atau berdinias diluar kantor.

Untuk mengatasi hal tersebut, Pemerintah Kabupaten Cilacap telah mengembangkan aplikasi e-Presensi berbasis Android yang dapat diakses melalui *smartphone*. Presensi Android dapat diunduh di AppStore atau PlayStore. Selama *smartphone* terkoneksi dengan internet, presensi android dapat digunakan dimanapun dan kapanpun. Pencatatan lokasi berbasis GPS sehingga pimpinan dapat memonitor jam kerja dan lokasi kerja PNS secara *real-time*.

Terdapat tiga mode yang dapat digunakan ketika menggunakan Presensi Android yaitu :

Mode Normal, digunakan apabila PNS melakukan presensi pada saat jam kerja dan lokasi kerja sesuai dengan waktu dan tempat yang sudah ditetapkan sebelumnya secara *general*. Awal penetapan waktu dan lokasi kerja dilaksanakan oleh admin perangkat daerah/ unit kerja/ sekolah masing-masing. Contohnya waktu presensi datang selambat lambatnya pukul 07:15 WIB dan pulang pukul 15:45 WIB, pelaksanaan presensi di lokasi kantor masing-masing.

Mode Terjadwal, digunakan apabila PNS melakukan presensi ketika jam kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan, tetapi lokasi kerja berada di luar kantor. Sebelumnya, admin perangkat daerah/ unit kerja/ sekolah akan membuat jadwal siapa saja PNS yang akan melakukan presensi diluar lokasi kerja yang semestinya. Contohnya

pelaksanaan presensi ketika ditugaskan mengikuti rapat oleh pimpinan diluar kantor.

Mode Khusus, digunakan apabila PNS ditugaskan secara mendadak oleh pimpinan sehingga yang bersangkutan tidak sempat melakukan presensi di lokasi kantor. PNS tersebut dapat melakukan presensi ditempat manapun, admin perangkat daerah/ unit kerja/ sekolah tidak perlu membuat jadwal, hanya perlu memverifikasi presensi yang dilakukan oleh PNS yang ditugaskan.

e-Presensi sangat tergantung kepada keberadaan jaringan internet. Salah satu kendalanya adalah belum semua wilayah di Kabupaten Cilacap terhubung dengan jaringan internet. Hal ini menjadi pekerjaan rumah bagi Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk menyediakan infrastruktur sampai ke wilayah terpencil yang belum terjamah jaringan internet.



Peran Penguji Kendaraan Bermotor Dalam Membangun SMART KIR BANG BADE (Sistem Manajemen Uji KIR Terintegrasi Bangsa mBangun Desa)



Wiwit Agung Pamuji, S.H., M.M.

Pengujian kendaraan bermotor adalah serangkaian kegiatan menguji dan/ atau memeriksa bagian atau komponen kendaraan bermotor, kereta gandengan, dan kereta tempelan dalam rangka pemenuhan terhadap persyaratan teknis dan laik jalan. Dalam Pelaksanaannya, proses pemeriksaan dilakukan oleh Profesi Penguji yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh peraturan perundangan.

Penguji Kendaraan Bermotor adalah orang yang telah memiliki kompetensi, diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan tugas pengujian kendaraan bermotor. Adapun Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dihayati dan dikuasai untuk melaksanakan tugas profesionalannya.

Menjadi penguji, harus memenuhi kriteria dalam pelaksanaan tugasnya, yaitu:

1. Uji berkala kendaraan bermotor harus dilakukan oleh penguji yang memiliki kompetensi di bidang pengujian kendaraan bermotor secara berjenjang.
2. Penguji berstatus sebagai Pegawai ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) dan Non ASN (Pegawai Swasta).
3. Penguji yang telah memiliki kompetensi dan berstatus sebagai PNS dapat diangkat menjadi pejabat fungsional tertentu.
4. Uji berkala kendaraan bermotor harus dilakukan oleh penguji yang memiliki kompetensi di bidang pengujian kendaraan bermotor secara berjenjang.

Dalam pelaksanaan tugas, setiap penguji kendaraan bermotor menggunakan seragam dan atribut, mengenakan tanda kualifikasi teknis penguji secara benar dan melakukan pengujian sesuai dengan kompetensinya.

Kompetensi penguji berkala kendaraan bermotor terdiri dari 8 (delapan) tingkat jenjang dengan urutan dari tingkat paling rendah hingga tingkat paling tinggi sebagai berikut:

1. Pembantu Penguji
2. Penguji Pemula
3. Penguji Tingkat Satu
4. Penguji Tingkat Dua
5. Penguji Tingkat Tiga
6. Penguji Tingkat Empat
7. Penguji Tingkat Lima
8. Master Penguji

Penguji Kendaraan Bermotor yang telah memiliki kompetensi penguji dapat melakukan peningkatan jenjang kompetensi penguji dari tingkat paling rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi diberikan dan berlaku hanya kepada penguji yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan di bidang pengujian kendaraan bermotor serta lulus uji kompetensi.

Kompetensi Penguji diberikan dengan tahapan:

1. pendidikan dan pelatihan
2. uji kompetensi
3. penilaian uji kompetensi, dan/atau
4. penetapan hasil uji kompetensi
5. peningkatan jenjang kompetensi

Secara teknis, keberhasilan peran penguji kendaraan bermotor dalam SMART KIR dapat dicerminkan melalui jaminan tersedianya kendaraan bermotor yang memenuhi standar-standar tertentu secara konsisten. Standar tersebut diantaranya meliputi standar keselamatan, standar proteksi terhadap pencemaran lingkungan dan standar kinerja efisiensi pelayanan publik. Hal tersebut selaras dan sejalan dengan tujuan penggunaan SMART KIR pada Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.



SMART KIR BANG BADE

Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap merupakan salah satu pendorong utama pendukung pilar ekonomi dari Program Bangga mBangun Desa yang merupakan *blue print* yang memang telah disiapkan, dipikirkan dan yakin akan membawa Cilacap menjadi Kabupaten yang maju dan sejahtera, khususnya dalam rangka mewujudkan pembangunan kebutuhan sarana, prasarana dan Fasilitas serta penyediaan layanan yang berdimensi kelancaran dan keselamatan perhubungan yang berperan penting dalam menunjang kelancaran mobilitas masyarakat untuk beraktivitas di sektor-sektor lain dalam menunjang pertumbuhan ekonomi masyarakat.

SMART KIR BANG BADE (Sistem Manajemen Uji Kir Terintegrasi Bangga mBangun Desa) merupakan salah satu alternatif upaya terobosan dan inovasi baru pelayanan pengujian kendaraan bermotor di kabupaten cilacap. Konsep ini ditekankan pada upaya memberikan akses yang mudah, cepat dan nyaman serta informatif dengan tidak hanya mengandalkan layanan berbasis elektronik, tetapi juga mengusung serangkaian pelayanan pengujian kendaraan bermotor secara keseluruhan.



Dalam melaksanakan program SMART KIR tersebut diatas, komitmen tinggi dan peran penguji kendaraan bermotor sangat diperlukan demi keberlangsungan dan keberlanjutannya dalam pemenuhan tuntutan masyarakat akan penyediaan layanan berbasis kepuasan.

SMARTKIR dilakukan melalui solusi konkrit berupa:

Terobosan 4D (Datang, Daftar, Duduk, Diantar)

Program ini dilakukan melalui penyediaan *driver*, yaitu penguji di jenjang Pembantu Penguji. Rangkaian pengujian pada tiap alat uji secara bertahap dilaksanakan oleh pembantu penguji,

sehingga dapat memanjakan pemohon yang hanya menunggu ditempat yang telah disediakan. Hasil uji akan diserahkan setelah proses uji selesai beserta tanda bukti lulus uji.

Pelayanan Terintegrasi

Proses uji dilaksanakan melalui aplikasi SMART KIR terintegrasi pengguna. Pemohon dapat melakukan pendaftaran secara *online*, sehingga dapat mempersiapkan diri kapan harus datang dan berapa biaya retribusi serta persyaratan apa yang harus dibawa. Peran jenjang Penguji Tingkat Satu sangat diperlukan dalam proses ini, yaitu dalam proses verifikasi berkas yang cepat dan tepat. Pelayanan SMART KIR Juga diintegrasikan dengan Bank Jateng dan BPPKAD Kabupaten Cilacap melalui sistem pembayaran retribusinya. Penguji Tingkat Dua berperan dalam penentuan besaran tarif dan denda yang disesuaikan dengan waktu dan jenis kendaraan wajib uji.

Pengintegrasian Alat Uji

Rangkaian uji / proses pemeriksaan teknis kendaraan dilaksanakan oleh Semua Jenjang Penguji sesuai dengan kompetensinya, Pemeriksaan kendaraan menggunakan alat uji yang terkoneksi sistem, sehingga hasil uji tidak ditentukan lagi oleh subjektivitas penguji, melainkan ditentukan alat, sehingga integritas pengujian tetap terjaga.

Pelaksanaan sms/wa gateway

Untuk memperluas pelayanan dalam memberikan kemudahan, kepastian waktu, biaya dan prosedur yang berkualitas, cepat, mudah dan terukur dilaksanakan pelayanan sms gateway. Secara sistem berbasis data yang diperoleh dari para penguji, sms/wa akan terkirim secara otomatis kepada pemilik kendaraan wajib uji dengan memberikan informasi kapan waktu habis masa uji dan besaran retribusinya.

Pembuatan pos pengaduan

LAPOR (Layanan Aspirasi dan Pengaduan Operasional Kir) merupakan penyediaan layanan dalam mewujudkan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dan bertujuan meningkatkan pelayanan terkait dengan pengaduan ketidakpuasan terhadap kinerja penguji dan pelayanan uji KIR guna kepentingan perbaikan bagi organisasi.

Dengan SMARTKIR BANG BADE, pelayanan pengujian semakin mudah, cepat, tepat dan nyaman, kualitas penguji (SDM) semakin profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik dan memegang teguh kode etik aparatur negara serta menciptakan sistem pengujian yang transparan, akuntabel dan informatif.

Sesuai arahan Ketua TAPD kaitannya dengan kegiatan penanganan Covid-19 di Kabupaten Cilacap, diinstruksikan agar dilakukan refocussing anggaran APBD tahun 2020. Hal ini berdampak pada pergeseran maupun perubahan beberapa kegiatan di bidang/sub bidang maupun di unit kerja dan tentu saja akan berdampak pada realisasi kegiatan pada akhir tahun. Bagaimana dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)-nya?

Berpedoman pada Peraturan Kepala BKN nomor 1 Tahun 2013 maka SKP yang sudah ditetapkan pada awal tahun tidak perlu diubah. Atasan langsung sebagai pejabat penilai dapat melakukan revisi target pada akhir tahun atau pada saat memberikan penilaian capaian SKP.

Mohon info terkait proses mutasi. Saya PNS pada Pemerintah Kabupaten Purbalingga bermaksud untuk mengajukan mutasi ke Pemerintah Kabupaten Cilacap. Beberapa waktu yang lalu, pernah mengajukan permohonan lolos butuh ke Pemkab Cilacap dan sudah disetujui. Namun dikarenakan proses mutasi dari Pemerintah Kabupaten Purbalingga baru akan diproses sekarang, oleh BKPPD Kabupaten Purbalingga untuk surat keterangan lolos butuh dari Pemkab Cilacap diminta untuk diperbaharui. Yang saya tanyakan, untuk pengajuan surat keterangan lolos butuh yang baru, apakah proses dari awal atau cukup dengan memperbaharui surat keterangan lolos butuh yang terdahulu?

Diajukan seperti pada saat awal mengajukan lolos butuh.

Saya PNS baru tahun 2020 ini (CPNS Formasi tahun 2018), ingin menanyakan jika saya sudah memiliki ijazah D4 sedangkan pada saat mendaftar CPNS menggunakan ijazah D3 (jabatan fungsional tertentu), apakah untuk PNS angkatan saya ada penyetaraan nggih Bu? Jika ada, kami bs mengajukan tahun berapa nggih? Terimakasih.

Ijazah D4 dapat dipergunakan apabila Saudara sudah diangkat dalam jabatan fungsional tertentu dan perolehan ijazah D4 nilai dalam pengusulan angka kredit.

Untuk PNS jabatan pelaksana yang pangkatnya lebih tinggi dari atasan langsungnya, pada penyusunan dan penilaian target bulannya apakah boleh dinilai oleh Kasienya (yang pangkatnya lebih rendah) ataukah oleh Kabidnya?

oleh Kepala Bidang.

PNS akan purna TMT 1 September 2020. Bagaimana pembuatan SKP pada awal tahun 2020, apakah target waktu dibuat 8 bulan ataukah tetap 12 bulan?

8 bulan.

Di tempat saya terdapat PNS (jabatan fungsional tertentu) yang sudah menerima SK fungsional dengan ijazah D4 (sebelumnya dari D3). Namun yang bersangkutan belum kenaikan pangkat (saat ini masih golongan III/b). Apakah untuk PNS tersebut sudah dapat diberikan tunjangan fungsional bagi PNS dengan ijazah D4?

Secara kepegawaian, ijazah/ pendidikan yang diakui adalah yang tercantum dalam SK pangkat terakhirnya. Untuk pemberian tunjangan jabatan fungsionalnya, dikembalikan kepada ketentuan perundangan yang mengatur tentang tunjangan untuk jabatan fungsional tersebut. Jika cukup dengan SK Jabfung nya bisa dibayarkan sesuai dengan pendidikan yang tertera dalam SK jabfung tersebut.

Bagaimana jika terdapat staf/bawahan yang pangkat golongan lebih tinggi dari saya di akhir tahun, apakah sebagai atasannya saya masih bisa menetapkan SKP staf di awal tahun?

Bisa.

Saya sudah mengirimkan LHKPN melalui aplikasi e-LHKPN. Namun dalam aplikasi e-LHKPN pada saat ini status pelaporan saya dinyatakan perlu perbaikan. Saya juga mendapatkan email dari KPK yang menyatakan bahwa saya harus melengkapi kekurangan berkas LHKPN berupa surat kuasa Lampiran 4 atas nama saya dan istri. Padahal saya sudah mengirimkan kedua surat kuasa dimaksud. Dengan adanya email dari KPK tersebut, apakah saya harus mengirimkan ulang kedua surat kuasa Lampiran 4 tersebut?

Tidak perlu. Silakan saudara sampaikan melalui email kepada KPK, bahwa surat kuasa sudah dikirim dengan disertakan foto/scan bukti/resi pengiriman surat kuasa tersebut. Selanjutnya pada aplikasi e-LHKPN, laporan dikirim ulang dengan meminta kode token dan dikirimkan kembali. Hal ini bertujuan agar ada notifikasi ke KPK, dan admin KPK dapat segera mengecek berkas/surat kuasa yang sudah dikirimkan.

Apakah PNS yang diperbantukan di Bawaslu berhak mendapatkan TPP? Sebagai informasi, PNS tersebut sudah memperoleh honor sebagai bendahara dan insentif di Bawaslu setiap bulan.

Jika tersedia anggaran (TPP) di OPD-nya maka yang bersangkutan harus memilih apakah mau mengambil insentif di Bawaslu ataukah TPP (pemberian TPP tetap memperhitungkan capaian kinerja dan kehadiran kerja). Yang penting tidak mengambil keduanya, agar tidak terdapat duplikasi.



Manusia merupakan makhluk sosial yang mau tidak mau harus melakukan interaksi dengan banyak orang. Dalam interaksi tersebut manusia akan bertemu manusia lain dengan berbagai macam tipe kepribadian. Ada yang menyenangkan dan membuat nyaman namun sebaliknya, ada pula yang membuat kurang nyaman saat kita melakukan interaksi dengan seseorang. Ketidaknyamanan dalam berinteraksi dapat disebabkan oleh beberapa hal, antara lain pengelolaan emosi.

Kelola Emosi yuuk..

Pengelolaan emosi atau *anger management* menurut Goleman (1997) adalah suatu teknik atau tindakan untuk mengatur pikiran, perasaan, nafsu amarah dengan cara yang tepat sehingga dapat mencegah sesuatu yang buruk atau merugikan diri sendiri dan orang lain. Emosi merupakan reaksi seseorang dalam menghadapi sesuatu yang bisa positif maupun negatif sebagai dampak dari rangsangan dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Dalam mengelola emosi, dibutuhkan kemampuan untuk mengatur perasaan, menenangkan diri, melepaskan diri dari kecemasan, kemurungan, atau ketersinggungan, dengan tujuan untuk keseimbangan emosi.

Dalam kehidupan sehari-hari tentunya kita banyak menghadapi berbagai macam persoalan atau permasalahan hidup. Reaksi terhadap suatu permasalahan yang sama yang dihadapi seseorang bisa berbeda-beda, tergantung dari pengalaman hidup dan kemampuan mengelola emosinya, khususnya emosi marah. Banyak orang beranggapan bahwa jika seseorang mampu menahan amarahnya, ia menjadi orang yang baik. Namun hal tersebut tidak sepenuhnya bisa dibenarkan. Orang yang sedang merasakan emosi marah, wajar apabila mengekspresikannya dengan marah tapi bukan dengan marah-marrah secara berlebih yang cenderung akan merugikan diri sendiri dan orang lain. Misalnya rasa marah seorang ibu kepada anaknya.



Fitri Siswi Prabawati, S.PSi.

Hampir semua ibu pernah merasakan hal tersebut. Keinginan untuk marah seringkali muncul ketika anak tidak mematuhi apa yang diinginkan ibunya. Adalah lumrah ketika seorang ibu pada keadaan tertentu merasa marah kepada anaknya. Namun hal tersebut tidak boleh dilakukan dengan terus menerus apalagi disertai dengan melakukan kekerasan verbal maupun fisik kepada anak, karena akan berdampak secara psikologis bagi anak. Selain itu, marah seorang suami terhadap istri atau sebaliknya dan juga marah seorang atasan kepada bawahan, marah kepada rekan kerja dan masih banyak contoh lain. Agar marah tidak berdampak negatif, semestinya seseorang dapat mengendalikan emosi marahnya, bukan sebaliknya malah dikendalikan oleh emosi.

Marah, Agresi dan Kekerasan

Menurut Duffy dalam tulisan Ekspresi Emosi Marah, Safiruddin Al Baqi (2015) marah adalah sesuatu yang sangat normal dan merupakan perasaan yang sehat. Namun sangatlah penting untuk membedakan antara marah, agresi dan kekerasan yang sering kali disamakan. Marah merupakan potensi perilaku, yakni emosi yang dirasakan dalam diri seseorang. Sedangkan agresi atau kekerasan merupakan perilaku yang muncul akibat emosi tertentu, khususnya marah. Emosi marah tidak harus berujung pada perilaku agresi, marah yang dikelola dengan baik akan memunculkan perilaku yang dapat diterima norma sosial seperti perilaku asertif, namun jika marah tidak mampu dikelola dengan baik, maka marah dapat berdampak pada munculnya perilaku agresi atau kekerasan yang tidak diterima norma sosial.

Dalam suatu kisah motivasi diceritakan:

Suatu hari seorang pria pemarah datang menemui kakeknya. Saat bertemu, dia mendamprat kakeknya dengan kata-kata kasar. Sang kakek pun hanya mendengarkannya dengan sabar dan tenang, tanpa tanggapan. Lalu lelaki itu berhenti memaki.

Setelah si lelaki selesai meluapkan amarahnya, sang kakek mulai bertanya kepada pria tersebut, "Jika seseorang memberimu sesuatu, tapi kamu tidak menerimanya, lalu jadi milik siapakah pemberian itu?". "Tentu saja tetap menjadi milik si pemberi," kata lelaki itu.

"Begitu pula dengan kata-kata kasar dan amarahmu," timpal kakek. "Aku tidak mau menerimanya, jadi itu tetap milikmu."

"Aku hanya mengkhawatirkan kamu harus menanggung akibatnya, karena amarah dan kata-kata kasar hanya membuahkan penderitaan. Sama seperti orang yang ingin mengotori langit dan meludahinya. Ludahnya hanya akan jatuh mengotori diri sendiri," jelas Si Kakek.

Lelaki itu pun terdiam dan merasa malu. Dia meminta maaf, kemudian pamit pergi. (sumber: artikel Merasa Mudah Emosi, Ary Ginanjar Agustian, ESQ Leadership Center).

Dari cerita di atas menunjukkan bahwa hendaknya kita harus bisa mengatur reaksi kita apabila sedang merasakan emosi marah yang berlebih. Beruntung jika "*partner*" marah kita bisa memahami reaksi kemarahan kita, karena tidak semua orang mampu memahami dan mengerti kondisi kita (yang sedang marah). Jika seperti itu, dapat berdampak negatif pada kedua belah pihak.

Untuk menghindari dampak negatif dari ekspresi marah kita, hendaknya kita perlu mengelola emosi dengan baik. Ada beberapa tips dalam mengelola emosi, misalnya dengan mengatur nafas ketika rasa marah muncul. Cobalah untuk mengambil nafas dalam-dalam dan keluarkan dengan perlahan beberapa kali dan pikirkan dampak yang akan ditimbulkan (konsekuensi) jika kita memunculkan reaksi negatif dari emosi yang kita rasakan. Hal tersebut cukup membantu untuk membuat rasa marah sedikit reda. Selain itu, alihkan perhatian dengan memikirkan hal-hal yang positif. Ambil hikmah dari permasalahan yang terjadi/ menimpa kita yang memicu timbulnya amarah, diharapkan akan memunculkan pikiran dan energi positif yang dapat meminimalisir kemarahan kita.

Marah adalah sesuatu yang sangat normal dan merupakan perasaan yang sehat.

2.086 PESERTA LULUS SKD CPNS PEMKAB CILACAP FORMASI TAHUN 2019 MASIH MENUNGGU TES SKB



Fathan Ady Chandra, S.STP, M.M



Proses Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) formasi tahun 2019 telah berlangsung. Seperti diketahui, SKD dimulai sejak 27 Januari 2020 hingga pekan pertama Maret 2020 di berbagai daerah. Pelaksanaan tes SKD Kabupaten Cilacap digelar selama 10 hari, sejak 1 sampai dengan 10 Februari 2020 bertempat di UPT Pusat Komputer/Layanan Internet Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (LIMUNY). Tes ini merupakan seleksi tahap kedua bagi CPNS yang lulus tes pemberkasan sebanyak 13.072 orang, terdiri dari 13.061 peserta wajib SKD dan 11 peserta kategori P1/TL yang memilih tidak mengikuti ujian. Dari 13.061 peserta yang berhak mengikuti SKD, ternyata yang hadir sebanyak 12.171 orang dan yang tidak hadir sebanyak 890 orang.

Peserta dari kategori P1/TL adalah peserta seleksi penerimaan CPNS tahun 2018 dan memenuhi nilai ambang batas/ *passing grade* berdasarkan Permenpan RB Nomor 37 Tahun 2018 tentang Nilai Ambang Batas SKD Pengadaan CPNS Tahun 2018 serta masuk dalam 3 (tiga) kali formasi jabatan yang dilamar untuk dapat mengikuti Seleksi Kompetensi

Bidang (SKB) tahun 2018, namun dinyatakan tidak lulus sampai dengan tahap akhir.

Peserta Lulus SKD

Berdasarkan Pengumuman Panitia Seleksi CPNS Kabupaten Cilacap Formasi 2019 Nomor 813/02111/38 Tanggal 20 Maret 2020, didapatkan peserta yang dinyatakan lulus SKD

dan berhak mengikuti tahapan selanjutnya SKB sejumlah 2.086 peserta dengan rincian peserta lulus SKD yang memenuhi nilai ambang batas berdasarkan Permenpan RB Nomor 24 Tahun 2019 atau kode P/L sebanyak 2.049 orang, Peserta P1TL menggunakan nilai SKD Tahun 2018 atau kode P/L (P1TL/18) sebanyak 1 orang, Peserta P1TL menggunakan nilai SKD Tahun 2018 memilih mengikuti ujian SKD atau kode P/L (P1TL/18I) sebanyak 10 orang dan Peserta P1TL menggunakan nilai SKD Tahun 2019 memilih mengikuti ujian SKD atau kode P/L (P1TL/19I) sebanyak 26 orang. Tes SKD menguji CPNS di tiga kompetensi yakni Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Intelegensia Umum (TIU), dan Tes Kepribadian (TKP). Nilai ambang batas sudah diatur dalam Permen PAN RB Nomor 24 Tahun 2019.

Peserta yang dinyatakan lulus SKD agar selalu memantau jadwal (hari, tanggal, sesi dan waktu) serta lokasi pelaksanaan SKB pada laman <https://bkd.cilacapkab.go.id> Sebagai tambahan informasi, pada Penerimaan CPNS Pemerintah Kabupaten Cilacap Formasi Tahun 2019 ini, diikuti 15.638 orang

pendaftar yang memperebutkan 815 formasi. Adapun rinciannya, Tenaga Pendidik 420 formasi, Tenaga Teknis 268 formasi, Tenaga Kesehatan 117 formasi dan Tenaga Teknis Fungsional 10 formasi.

Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang

Pemerintah menunda pelaksanaan SKB CPNS Formasi 2019 imbas dari mewabahnya virus corona (Covid-19) yang sudah ditetapkan sebagai Bencana Nasional. Dikutip dari Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. B/318/M. SM.01.00/2020 tanggal 17 Maret 2020 perihal Penundaan Jadwal SKB Seleksi CPNS Formasi Tahun 2019, dijelaskan bahwa semula SKB diagendakan mulai 25 Maret 2020, lalu diputuskan ditunda sampai adanya kebijakan lebih lanjut oleh Panitia Seleksi Nasional (Panselnas). Ketentuan peserta SKD yang memenuhi nilai ambang batas atau *passing grade* (PG) dan dinyatakan lolos ke tahapan SKB merupakan peserta SKD dengan nilai terbaik yang diurutkan berdasarkan 3 kali jumlah formasi yang dilamar.

Detil ketentuan tercantum melalui Permenpan RB Nomor 23 tahun 2019 dan Permenpan RB Nomor 24 Tahun 2019. Bagi CPNS yang lolos tes SKD akan lanjut pada tes SKB. Tes ini merupakan tahap akhir sebelum CPNS dinyatakan diterima sebagai PNS dan menerima Nomor Induk Pegawai (NIP). Peserta yang lolos tahap akhir seleksi CPNS akan ditentukan berdasarkan integrasi SKD dan SKB dengan bobot 40 persen SKD dan 60 persen SKB.

RAPAT PRA REKONSILIASI DATA PNS MELALUI VIDEO CONFERENCE



Dafit Setiadi, S.Pd



CILACAP - (16/06/2020) Bertempat di Ruang Rapat Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap diselenggarakan Rapat Pra Rekonsiliasi Data PNS Pemerintah Kabupaten Cilacap Tahun 2020 melalui *video conference*.

Acara yang dibuka secara resmi oleh Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap Warsono, S.H, M.Hum., ini sebagai Persiapan Rekonsiliasi Data Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) milik Pemerintah Kabupaten Cilacap dengan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) milik Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan diikuti oleh Pejabat/Pengelola Kepegawaian OPD Se-Kabupaten Cilacap yang dibagi menjadi 4 angkatan selama 4 hari.

Peserta hari pertama (Senin, 15 Juni 2020) adalah Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Badan/ Dinas, Satpol PP dan Kecamatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Hari kedua (Selasa, 16 Juni 2020) dari SMPN se-Kabupaten Cilacap, hari ketiga (Rabu, 17 Juni 2020) peserta dari Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan dan hari keempat (Kamis, 18 Juni 2020) dari jajaran Dinas Kesehatan yaitu UPTD RSUD Cilacap, UPTD RSUD Majenang dan UPTD Pukesmas se-Kabupaten Cilacap.

Dalam sambutannya Warsono, SH, M.Hum. berharap agar data SIMPEG dan SAPK harus selalu dilakukan *updating* sesuai kondisi riil kepegawaian PNS oleh

Pengelola Kepegawaian masing-masing OPD sehingga database pada 2 aplikasi tersebut sama. “Data adalah mutlak, data sangatlah penting, tanpa data arah kerja kita akan susah dimengerti dan data menjadi acuan kita bekerja. Oleh karena itu, harapannya data agar di *updating* sehingga menjadi 1 data yang sama, tidak ada lagi perbedaan,” ujar Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap.

Pada kesempatan yang sama, Kabid Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPPD Kabupaten Cilacap, Fathan Ady Chandra, S.STP, M.M. menambahkan apabila dalam *updating* data SAPK yang dikelola oleh BKN terdapat permasalahan, agar diinventarisir dan dikoordinasikan ke BKPPD, untuk dilaporkan kepada BKN agar dilakukan pemutakhiran data.

“Harapannya setelah Rakor Vicon ini, masing-masing OPD untuk segera melakukan *updating* data dengan jangka waktu 2 minggu atau sebelum dilakukannya kegiatan Rapat Rekonsiliasi Data PNS Tahun 2020 yang rencana pelaksanaannya pada Bulan Juli,” harap Fathan.

Narasumber tata cara pelaksanaan kegiatan pra rekon disampaikan oleh Kasubid Data dan Informasi, Irgan Setiawan, S.Kom dan Analis Sistem Informasi, Noviyanto Hadi Sugito, S.Kom.

KALI PERTAMA SUMPAAH PNS DILAKSANAKAN DI 35 TITIK LOKASI SERENTAK



Noviyanto Hadi S, S.Kom.

CILACAP – Bupati Cilacap, Tatto Suwanto Pamuji mengambil sumpah kepada 704 Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) formasi tahun 2018 menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan ASN lama yang belum disumpah secara daring atau virtual di Pendopo Wijayakusuma Chakti Cilacap sebagai titik lokasi pertama dan 34 titik lokasi yang telah ditunjuk, Rabu (24/6/2020).



Ratusan PNS yang diambil sumpahnya tersebut, terdiri dari CPNS pelamar umum dan tenaga honorer eks K-II formasi tahun 2018 sebanyak 656 orang, CPNS formasi Bidang PTT Kementerian Kesehatan sebanyak 30 orang, CPNS Formasi THL TB Kementerian Pertanian sebanyak 1 orang dan ASN lama yang belum disumpah sebanyak 17 orang.

Dalam sambutannya, Bupati Cilacap mengatakan bahwa ASN yang dilantik untuk tetap semangat bekerja, dan memberikan pelayanan dengan mengedepankan protokol kesehatan. Serta diharapkan para ASN yang terlantik akan menjadi agen sosialisasi protokol kesehatan di lingkungan keluarga maupun masyarakat guna mencegah penularan Covid-19.

“Ini pertama saya mengambil sumpah PNS melalui virtual seperti ini, hati saya nggregel tapi ini satu pengalaman yang harus dilakukan ditengah pandemi Covid-19,” ucapnya.

Sementara Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap, Warsono, S.H., M.Hum. dalam laporannya mengatakan bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil yang diambil Sumpah/ Janji telah menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun, telah mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan serta dinyatakan sehat jasmani dan rohani oleh Dokter penguji kesehatan sehingga CPNS tersebut telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Keceriaan dan kebahagiaan terlihat dalam raut wajah para PNS terlantik.

“Perasaannya senang, karena dengan disumpah dan terima SK PNS, berarti sudah sah dan resmi sebagai ASN. Yang tentunya membawa konsekuensi bahwa tuntutan ASN saat ini haruslah menjadi agen perubahan bagi lingkungan kerjanya“, ungkap Calon Assessor Ahli Pertama BKPPD, Handri.



“Bersyukur luar biasa atas berkah di bulan pandemi ini. Sumpah ini ibarat kata menjadi gerbang kami dalam langkah panjang kedepan sebagai abdi Negara“, ungkap Angger, Calon Epidemiolog Ahli Pertama Puskesmas Kampunglaut.



“Alhamdulillah sudah di sumpah janji PNS yang artinya sudah sah jadi PNS. Meskipun dilakukan melalui video conference, namun tidak mengurangi rasa khidmat haru dan syukur dalam hati.“, ungkap Nur, Calon Guru Pertama SMPN 4 Cipari.



“Sedih tetapi juga bangga, sedih karna satu angkatan tidak bisa di garis finish secara bersama-sama padahal tiap prosesnya kami lalui bersama, tetapi disisi lain bangga karena acara buat kami sungguh berbeda dari sebelumnya, yang kekinian banget, yang millennial banget“, ungkap Calon Assessor Ahli Pertama BKPPD, Whinda.



PUSAT PELAYANAN KESELAMATAN TERPADU/ *PUBLIC SERVICE CENTER (PSC) 119* KABUPATEN CILACAP



Maya Handayani, S.Kep., Ners.

Kejadian yang tidak kita inginkan, seringkali terjadi setiap saat, tidak mengenal waktu, tempat bahkan situasi. Ketika menghadapi keadaan yang tidak memungkinkan kita untuk menunggu waktu lama, dengan membiarkan kondisi seseorang yang membutuhkan pertolongan segera, masyarakat harus sigap menghubungi PSC 119.

Kejadian gawat darurat tentunya tidak bisa kita prediksi, kapanpun dan dimanapun seseorang dapat mengalami kejadian kegawatdaruratan yang membutuhkan pertolongan segera. Keterlambatan dalam penanganan dapat berakibat kecacatan fisik atau bahkan sampai kematian. Banyak hal yang dapat menyebabkan kejadian gawat darurat, antara lain kecelakaan, tindakan anarkis yang membahayakan orang lain, kebakaran, penyakit dan bencana alam yang terjadi di Indonesia. Kondisi ini memerlukan penanganan gawat darurat yang tepat dan segera, sehingga pertolongan pertama pada korban/pasien dapat dilakukan secara optimal.

Kementerian Kesehatan telah menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 19 tahun 2016 tentang Sistem Penanggulangan Gawat Darurat Terpadu (SPGDT) yang bertujuan meningkatkan akses dan mutu pelayanan kegawatdaruratan dan mempercepat waktu penanganan

(*respon time*) korban/pasien gawat darurat serta menurunkan angka kematian dan kecacatan. SPGDT berpedoman pada respon cepat yang menekankan *time saving is life and limb saving*, yang melibatkan pelayanan oleh masyarakat, tenaga kesehatan, pelayanan ambulans gawat darurat dan sistem komunikasi.

Di Indonesia SPGDT atau yang di negara lain disebut EMS (*Emergency Medical Services*) belum menunjukkan hasil maksimal, sehingga banyak dikeluhkan oleh masyarakat

ketika mereka membutuhkan pelayanan kesehatan. Meskipun di negara kita hampir di setiap kota terdapat Instalasi Gawat Darurat (IGD) dari semua tipe rumah sakit baik pemerintah maupun swasta, pelayanan ambulans berbagai jenis dan berbagai fasilitas kesehatan lainnya, namun keterpaduan dalam melayani penderita gawat darurat belum sistematis, kurangnya komunikasi baik antar fasilitas kesehatan dan antar tenaga kesehatan sendiri apalagi dengan masyarakat pengguna, sehingga terkesan berjalan sendiri-sendiri.





MASYARAKAT HARUS KENAL PSC 119 KABUPATEN CILACAP

Pusat Pelayanan Keselamatan Terpadu/ *Public Safety Center* yang selanjutnya disebut PSC adalah pusat pelayanan yang menjamin kebutuhan masyarakat dalam hal-hal yang berhubungan dengan kegawatdaruratan yang berada di Kabupaten/Kota yang merupakan ujung tombak pelayanan untuk mendapatkan respon cepat.

SPGDT bertujuan untuk :

- meningkatkan akses dan mutu pelayanan kegawatdaruratan; dan
- mempercepat waktu penanganan (*respon time*) korban/ pasien gawat darurat dan menurunkan angka kematian serta kecacatan.

PSC dapat berupa unit kerja sebagai wadah koordinasi untuk memberikan pelayanan gawat darurat secara cepat, tepat, dan cermat bagi masyarakat yang diselenggarakan 24 jam sehari secara terus menerus. PSC merupakan bagian utama dari rangkaian kegiatan SPGDT prafasilitas pelayanan kesehatan yang berfungsi melakukan pelayanan kegawatdaruratan dengan menggunakan algoritma kegawatdaruratan.

PSC mempunyai fungsi sebagai:

- Pemberi pelayanan korban/ pasien gawat darurat dan/ atau pelapor melalui proses triase (pemilahan kondisi korban/ pasien gawat darurat);
- Pemandu pertolongan pertama (*first aid*);

- Pengevakuasi korban/ pasien gawat darurat; dan
- Pengoordinasi dengan fasilitas pelayanan kesehatan.

Tugas PSC 119 yaitu :

- Menerima panggilan kegawatdaruratan dari masyarakat.
- Melaksanakan pelayanan kegawatdaruratan dengan menggunakan algoritma kegawatdaruratan.
- Memberikan layanan ambulans.
- Memberikan informasi tentang fasilitas pelayanan kesehatan.
- Memberikan informasi ketersediaan tempat tidur di rumah sakit.

BUTUH LAYANAN GAWAT DARURAT MEDIK? HUBUNGI PSC 119 KABUPATEN CILACAP (0282) 5390488 / HP 082 116666 119

Adapun alur Penyelenggaraan SPGDT melalui *call center* PSC 119 Kabupaten Cilacap adalah:

- Operator *call center* di PSC 119 Kabupaten Cilacap menerima panggilan dari masyarakat.
- Operator *call center* akan menyaring panggilan masuk tersebut.
- Operator *call center* akan mengidentifikasi kebutuhan layanan dari penelepon.
- Selanjutnya penanganan gawat darurat yang dibutuhkan akan ditindaklanjuti oleh PSC 119 Kabupaten Cilacap.
- Penanganan gawat darurat di PSC 119 Kabupaten Cilacap meliputi penanganan kegawatdaruratan dengan menggunakan algoritma, kebutuhan informasi tempat tidur, informasi fasilitas kesehatan terdekat.
- Lokasi PSC 119 ditempatkan di Dinas Kesehatan.

Sejak merebaknya kasus Covid-19 di Indonesia, frekuensi telepon di layanan panggilan PSC 119 Kabupaten Cilacap meningkat. Kebanyakan dari warga yang mengkonsultasikan kondisi yang dialami, ada kekhawatiran terhadap Covid-19. Setiap menerima panggilan, tim PSC 119 akan mengonfirmasi gejala penelepon. Jika memiliki gangguan kesehatan, tim akan melakukan tindakan-tindakan sesuai prosedur. Kami arahkan langsung sesuai SOP. Apakah harus karantina di rumah, datang ke fasyankes atau dievakuasi dari rumah. Tak hanya memberikan rekomendasi tindakan kesehatan, tim yang bersiaga 24 jam penuh ini juga melayani konsultasi dan edukasi terkait keluhan atau pertanyaan apapun dari warga. Sebagian besar yang meminta layanan 119 juga adalah fasilitas kesehatan yang berkoordinasi untuk memberikan rujukan.

Selain membentuk keanggotaan Tim Satgas dan Penanggulangan *Corona Virus Diseases* 2019 (Covid-19) Dinas Kesehatan kabupaten Cilacap juga membentuk *call center* untuk kasus Covid-19 di PSC 119 Kabupaten Cilacap.



GOOGLE MEET



Ari Kurniawan Purwanto, S.Kom.

KONFERENSI RAPAT ONLINE GRATIS

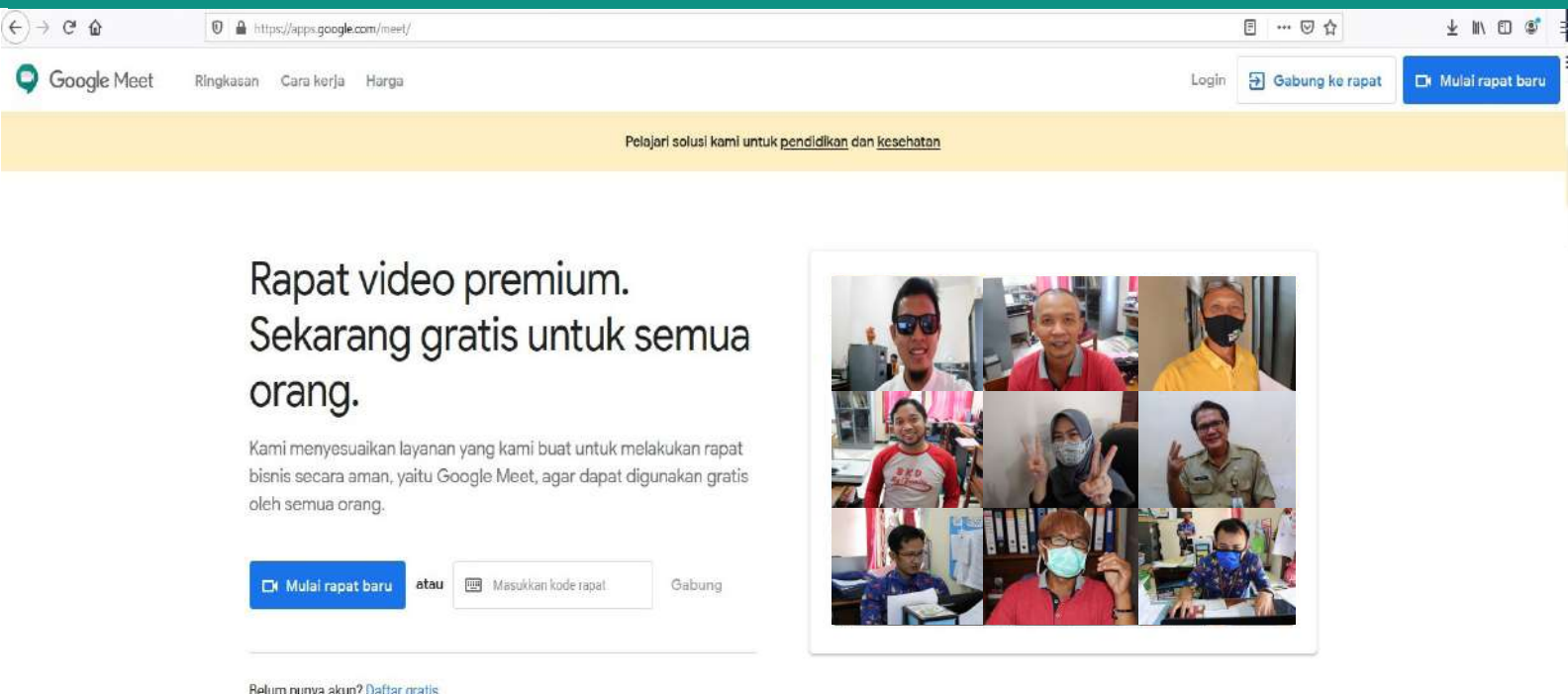
Sejak diumumkan kasus positif virus Covid-19 di Indonesia pada 2 Maret 2020 lalu, pemerintah meningkatkan langkah-langkah dalam menangani pandemi global dari Covid-19 berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah. Mulai dari membatasi jarak fisik (*Physical Distancing*), menghimbau untuk bekerja di rumah (*work from home*) bagi sebagian besar ASN, dan juga pemerintah telah menetapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Di era teknologi informasi yang saat ini memungkinkan kita untuk tetap melanjutkan aktivitas belajar, bekerja, maupun beribadah di tengah berbagai batasan yang ditetapkan agar pandemi cepat berlalu dengan menggunakan *online meeting tools* atau *web conferencing/ video conference*. Berbagai aplikasi *video conference* yang sejenis, seperti **Zoom**, **Skype**, **Google Meet**, **Cisco Webex** dan berbagai aplikasi lainnya yang memiliki fitur berbagi dokumen dengan ukuran standar, baik berupa foto ataupun video, berbagi layar.

Maka dari itu banyak yang mencari alternatif dengan menggunakan berbagai macam aplikasi agar mereka tetap dapat berhubungan dan menyampaikan rapat tanpa terputus-putus. Salah satunya adalah **Google Meet**. Mari mencari tahu fitur, keunggulan dan cara menggunakan salah satu produk andalan Google. *Google Meet* sebelumnya merupakan *platform video conference* yang berbayar yang dibangun dengan

mengutamakan keamanan. Namun pihak Google memberikan layanan secara gratis pada salah satu produk premiumnya ini. Hal tersebut karena diberlakukannya kebijakan bekerja dari rumah (*work from home*).

Google Meet dapat diakses lewat peramban langsung maupun aplikasi *mobile*, tersedia untuk iOS dan Android melalui laman <https://meet.google.com>. Bagi pengguna layanan Gmail dan *Google Calendar*, sesi video dapat dimulai secara langsung dengan mudah, pemilik akun Google bisa langsung *sign-in* untuk menikmati *Google Meet*. Jika belum memiliki akun, akan ada opsi untuk *sign-up* dengan *e-mail* personal maupun kantor.



Pengguna diharuskan untuk masuk ke akun Google mereka terlebih dahulu. Hal ini diklaim mampu menghilangkan risiko layaknya "Zoom bombing", dimana peserta tak dikenal bisa masuk ke panggilan video. Untuk mengurangi risiko keamanan lain, peserta *meeting online* yang ingin bergabung ke *room* pun harus dikonfirmasi terlebih dahulu oleh *Host Google Meet*.

Fitur Google Meet :

1. Dapat mengundang hingga 100 peserta per panggilan untuk pengguna *G Basic Suite*, 150 orang bagi pengguna *G Suite Business* dan 260 orang per *meeting* untuk pengguna yang membeli paket *G Suite Enterprise*.
2. Mempunyai kemampuan untuk bergabung dengan rapat dari web atau melalui aplikasi yang di *install* oleh pengguna *smartphone* Android dan iOS.
3. Kemampuan untuk melakukan rapat *online* dengan nomor *dial-in*.
4. Jika pengguna edisi *G Suite Enterprise* memakai nomor *dial-in*, maka kata sandi atau *password* pengguna akan terlindungi.
5. Integrasi dengan Google Calendar untuk melakukan panggilan rapat sekali klik.
6. Berbagi layar untuk menyajikan dokumen, *spreadsheet* atau presentasi.
7. Panggilan terenkripsi di antara semua penggunanya.
8. Teks tertutup yang dihasilkan oleh adanya AI.
9. Tampilan video diperluas. Google memperluas tampilan video yang hadir pada *Google Meet* dari empat orang secara bersama menjadi 16 orang.
10. Berbagi video dan audio berkualitas tinggi. *Google Meet* ditambahkan fitur yang memampukannya berbagi video dengan audio berkualitas tinggi yang menjadi keunggulannya.
11. Mode *low-light* di ponsel. Google menambahkan mode minim cahaya ke versi seluler *Google Meet*. Fitur ini bisa menerangi video pengguna untuk mengkompensasi pencahayaan yang kurang ideal di lingkungan mereka berada. Saat ini, fitur hanya tersedia di ponsel.
12. *Filter noise* latar belakang. Pengguna *Google Meet* yang memiliki *G Suite Enterprise* dan *G Suite for Education* akan dapat menggunakan perangkat cerdas penyaringan bising yang bersumber dari latar belakang pengguna. Gangguan bising atau *noise* bisa datang dari suara teriakan anak, percakapan orang lain dan mesin kendaraan bermotor.





Suranto, B.Sc., S.IP., M.M.

Temukan Jati Dirimu

Jika semua yang kita kehendaki terus kita miliki, dari mana kita menjadi ikhlas?

Jika semua yang kita inginkan segera terwujud, dari mana kita menjadi sabar?

Jika setiap Doa yang kita panjatkan langsung dikabulkan, bagaimana kita belajar ikhtiar?

Seorang hamba yang sudah dekat dengan Allah *Subhanahu wa ta'ala* Tuhan Yang Maha Kuasa, bukan berarti tidak ada air mata yang mengalir.

Seorang hamba yang selalu berada di jalanNya, bukan berarti tidak pernah kekurangan.

Seorang hamba yang tekun berdoa bukan berarti tidak melewati masa-masa sulit.

Biarlah sang sutradara hidup yang berdaulat sepenuhnya atas hidup kita.

Hanya Dialah Yang Maha Tahu waktu dan kondisi yang tepat untuk memberikan yang terbaik buat kita.

Ketika hasil karyamu tidak dihargai, maka saat itulah Allah *Subhanahu wa ta'ala* memberikan kesempatan belajar arti ketulusan.

Ketika usahamu diremehkan dan dianggap tidak penting, maka saat itulah Allah *Subhanahu wa ta'ala* memberikan kesempatan untuk belajar keikhlasan.

Di saat hati kamu terluka karena ulah orang lain, maka di saat itulah Allah *Subhanahu wa ta'ala* memberi kesempatan belajar memaafkan.

Di saat kamu mengalami kelelahan dan kekecewaan, di situlah Allah *Subhanahu wa ta'ala* mengajarkan arti keteguhan dan tawaqal.

Di saat kamu harus memikul beban orang lain, di situlah Allah *Subhanahu wa ta'ala* sedang mengajarkan kita arti dermawan dan murah hati.

Tetaplah semangat, selalu tersenyum dan tabah karena kita sedang kuliah di Universitas kehidupan.

Allah *Subhanahu wa ta'ala* menempatkan kita pada posisi sekarang, bukan karena kebetulan, tapi sudah termasuk rencana dan kehendakNya.

Orang yang besar dan hebat, tidak dilahirkan dari kemudahan, kesenangan dan kenyamanan, tapi dibentuk melalui proses panjang melalui kesulitan dan tantangan bahkan menguras air mata.

Semoga kita semua sadar
akan jati diri kita

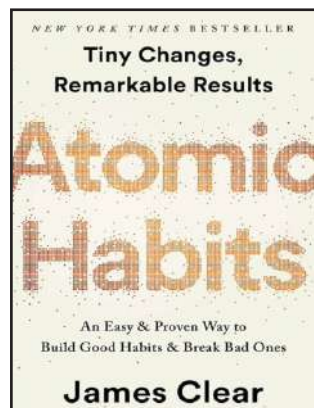
Aamiin aamiin aamiin ya
rabbal aalamiin

"Kebiasaan-kebiasaan yang sangat kecil yang bahkan tidak kita pedulikan sebelumnya, akan mengantarkan kita pada hasil-hasil luar biasa yang dapat mengubah hidup."

JAMES CLEAR



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



Judul : *Atomic Habits*

Penulis : James Clear

Penerbit : Gramedia Pustaka

Bahasa: Indonesia

Jumlah Halaman : 356

Harga : Rp.97.900

Buku karya James Clear ini merupakan salah satu buku dengan penjualan terbaik versi *New York Times*. Buku ini menyajikan kiat-kiat paling sederhana dan praktis yang membuka cara pandang kita untuk merubah hidup kita menjadi lebih baik, hal ini yang menyebabkan *Atomic Habits* sangat dinikmati para pembaca.

Kita seringkali beranggapan bahwa kesuksesan diraih melalui usaha yang masif, membutuhkan usaha yang besar, dan waktu yang tidak terlalu lama. Seperti halnya orang yang ingin menurunkan berat badan, secara umum kita akan melakukan diet ketat, memangkas asupan kalori dengan tajam, melakukan olah raga berjam-jam dalam sehari dan mengharapkan hasil instan dalam beberapa minggu atau bulan. Berhasilkah? Ya, bisa jadi kita berhasil menurunkan beberapa kilo, namun pertanyaan lebih lanjut tentang itu adalah "sampai kapan gaya hidup sehat itu akan bertahan?" atau "apakah dengan menurunkan beberapa kilo lalu kita merasa puas, dan menjadi diri kita yang baru?" Saya rasa kita semua tahu bahwa jawabannya tidak, karena segala sesuatu yang dikerjakan dalam tempo singkat dan masif hanya akan mengantarkan kita menuju atau mencapai tujuan kita, tapi tidak merubah identitas diri kita.

Atomic secara bahasa diartikan sebagai jumlah atau komponen yang teramat kecil dari sesuatu atau suatu benda, dalam arti yang lain *atomic* juga digunakan untuk menyebutkan suatu sumber energi atau daya yang sangat besar, sedangkan *habit* adalah kebiasaan, atau rutinitas yang dilakukan secara teratur atau tanggapan otomatis terhadap situasi tertentu. Penjelasan ini mengantarkan kita pada pemahaman awal bahwa buku ini menjelaskan bagaimana kebiasaan-kebiasaan yang sangat kecil yang bahkan tidak kita pedulikan sebelumnya, akan mengantarkan kita pada hasil-hasil luar biasa yang dapat mengubah hidup. Beberapa hal penting yang bisa kami simpulkan dari buku menakjubkan ini adalah :

Satu. Mulailah melakukan perubahan dari 1%. 1% perubahan yang kita lakukan akan membawa hasil yang signifikan dan membentuk karakter kita apabila kita melakukannya dengan rutin dan teratur. Kesuksesan adalah hasil kebiasaan yang terbentuk selama beberapa waktu dan bukan merupakan transformasi sekali seumur hidup.

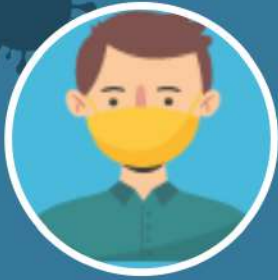
Dua. Fokuslah untuk merubah Identitas diri bukan hanya tujuan atau kesuksesan dalam jangka waktu pendek. Terapkan bahwa kita ingin menjadi sosok seperti apa?

Tiga. Keluarga, teman, dan lingkungan memiliki peran yang sangat besar dalam membentuk perubahan perilaku, maka pilihlah lingkungan dan bergaulah dengan orang-orang yang memiliki tujuan sama dan telah memiliki kebiasaan yang anda inginkan.

Empat. Mulailah dari sekarang! Jangan menunda lagi, mulailah melakukan perubahan kecil untuk membentuk kebiasaan baik dan menghilangkan kebiasaan buruk. Awalilah dengan hal-hal yang mudah, ringan dan membutuhkan waktu singkat.

Banyak hal menarik lainnya yang bisa kita serap dari buku ini. Kami sangat merekomendasikan buku ini kepada para pembaca yang menginginkan perubahan terbaik dalam hidup. Buku ini menggunakan Bahasa Indonesia sebagai pengantar, namun tidak ada salahnya untuk membaca versi asli dalam bahasa inggris, karena kami menjamin anda akan lebih meresapi setiap kata dan pesan yang disampaikan oleh penulis.

NEW NORMAL STARTER KIT ASN KABUPATEN CILACAP



WAJIB PAKAI MASKER



MASKER CADANGAN



HAND SANITIZER /
SABUN CAIR



PERLENGKAPAN IBADAH



PERALATAN MAKAN



TISU BASAH / KERING



PRESENSI ONLINE



JAGA JARAK



HINDARI BERKERUMUN



TIDAK SALAMAN



ETIKA BATUK / BERSIN

