

MEDIA

APARATUR

Informatif dan Terkini

**MERITOKRASI BUKAN
UTOPIA**

8 ASPEK SISTEM MERIT

SEHARI BERSAMA KASN RI

**TRANSFORMASI
JABATAN PELAKSANA**

**PROFIL KEPALA BKPPD
KABUPATEN GILACAP**

VOL.28/MAP 06/2023



9 772159 548280

TIM REDAKSI

Penanggung Jawab:

Drs. Budi Santosa, M.Si.

Redaktur:

Drs. Achmad Nurlaeli, M.Si.

Editor:

Rahmat Husodo, S.Sos.

Kristi Maryunani, AKS.

Irpan Setiawan, S.Kom.

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

Ratih Anggara Puri, S.Sos.

Sekretariat:

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

Fitri Siswi Prabawati, S.Psi

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

Wulan Cahyasari, S.E.

Whinda Dwi Saputri, S.Psi.

Handri Pangarso Utomo, S.Psi.

Ari Kurniawan P., S.Kom.

Novi Susanto, S.Sos.

Desain Grafis:

Hendi Fathurahman, S.Kom.

Eva Noviatin, S.Kom.

Fotografer:

Noviyanto Hadi S., S.Kom.

Alamat Redaksi :

Subkoordinator Data dan Informasi
BKPPD Kabupaten Cilacap

Jl. MT. Haryono No. 73 Cilacap
Telp. (0282)534060

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

Pengantar Redaksi

Assalamu'alaikum wr wb.

Alhamdulillahirrobbilalamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala karuniaNya, sehingga di pertengahan tahun 2023 ini buletin kepegawaian Media Aparatur vol. 28/MAPO6/2023 dapat hadir untuk menyapa rekan-rekan ASN. Kesibukan personil tim Media Aparatur tidak menjadi kendala untuk mempertahankan eksistensi buletin ini agar informasi terkait kepegawaian terkini dapat segera tersosialisasikan kepada rekan-rekan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Tema Media Aparatur kali ini adalah Meritokrasi Bukan Utopia. Sebagaimana diketahui, Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 menyebutkan bahwa pemberlakuan sistem merit dalam birokrasi Indonesia bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dan bebas dari KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas. Konsekwensinya meritorasi harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, meskipun membutuhkan proses yang panjang dan tidak mudah yang dimulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan harus terus dilakukan evaluasi guna mewujudkan tujuan tersebut.

Pemerintah Kabupaten Cilacap saat ini tengah serius mengimplementasikan 8 (delapan) aspek Sistem Merit agar capaian index sistem merit meningkat. Untuk mengetahui lebih jauh terkait aspek Sistem Merit, Media Aparatur edisi kali ini mengulas secara detail 8 aspek tersebut dan mewawancarai narasumber yang kompeten yaitu Asisten Komisioner Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Pengawasan Bidang Penerapan Sistem Merit Wilayah I Bapak Ir. Iwan Agustiawan Fuad, M.Si. dan Asisten Komisioner KASN Pengawasan Bidang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Wilayah I Dr. Sumardi, S.E., M.Si. Beliau menyampaikan dalam Manajemen Talenta, dikenal dua macam paradigma yaitu mencari pegawai potensial untuk duduk di jabatan strategis dan mencari pegawai potensial yang mampu belajar, tumbuh, dan berkembang untuk masa depan.

Selain tema Meritokrasi, Buletin Kepegawaian Media Aparatur kali ini juga menyajikan rubrik-rubrik menarik diantaranya tentang Pengembangan Kompetensi PNS Melalui Jalur Pendidikan, Trik Lulus Asesmen Kompetensi, *Self Coaching* untuk menjadi *Smart ASN*, Pencegahan *Stunting* dan masih banyak rubrik menarik lainnya. Rekan rekan ASN yang mungkin ingin lebih mengenal lebih dekat sosok Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Profil kali ini mengangkat sosok Drs. Budi Santosa, M.Si.

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

Wassalamu'alaikum wr wb.

DAFTAR ISI

05	Meritokrasi Bukan Utopia	30	Menggabungkan Hobi dan Penghasilan
08	8 Aspek Sistem Merit	32	Self-Coaching
17	Sehari Bersama KASN RI	34	Warta
20	Pengembangan Kompetensi PNS Melalui Jalur Pendidikan	30	<i>Fashion</i>
22	Trik Lulus Asesmen Kompetensi	39	Tumbuh Kembang Anak dengan Media Digital
23	BKPPD Talks	40	Klerek, Operator dan Teknisi
24	Teka-teki Silang	42	Hati dan Keberkahan Rezeki
26	Profil Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap	43	Resensi Film
28	Pencegahan Stunting di Negara Berkembang		



Jabatan adalah angan-angan, harapan dan tujuan seorang pegawai dalam berkarir. Dengan menduduki jabatan seorang pegawai akan lebih mempunyai prestis, mempunyai peran lebih dalam suatu organisasi. Dengan jabatan akan otomatis menempel yang namanya pendapatan, kesejahteraan, kekuasaan, kewenangan, kemuliaan dan menjadi perhatian. Di lingkungan pemerintah para ASN pun berusaha dan berlomba untuk dapat menduduki jabatan-jabatan tertentu yang dipandang dapat meningkatkan prestis yang lebih baik. Hal tersebut mendorong banyak ASN melakukan berbagai cara untuk menduduki jabatan yang diinginkan, sehingga muncul kecurangan yang mengandung unsur korupsi, kolusi dan nepotisme serta jual beli jabatan. Hal ini sudah terbukti beberapa kepala daerah sudah terjaring operasi tangkap tangan (OTT) KPK.

Dalam rangka mencapai misi reformasi birokrasi maka pemerintah harus melakukan penataan dan penguatan organisasi, tatalaksana, manajemen sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, kualitas pelayanan publik, *mindset* dan *culture set*, mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik mengembangkan mekanisme kontrol yang efektif dan mengelola sengketa administrasi secara efektif dan efisien. Meritokrasi dimaknai sebagai kebijakan manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur serta kondisi kecacatan, artinya meritokrasi didasarkan pada kesempatan yang sama untuk

setiap individu. Instansi pemerintah diberikan kewenangan untuk melakukan monitoring dan evaluasi dalam kebijakan dan manajemen ASN, untuk menjamin perwujudan sistem merit serta pengawasan terhadap penerapan kode etik dan perilaku ASN

Penerapan sistem merit dalam pengangkatan dan mutasi bagi pejabat dengan tujuan untuk mendapatkan orang yang tepat dan melahirkan calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi, kualitas dan profesionalisme sesuai kebutuhan organisasi, dengan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN diharapkan dapat menekan dan meminimalisir kecurangan-kecurangan dalam pengangkatan calon pejabat. Instansi pemerintah diberikan kewenangan melakukan monitoring dan evaluasi dalam kebijakan dan manajemen ASN, untuk menjamin perwujudan sistem merit serta pengawasan terhadap penerapan kode etik dan perilaku ASN. Setidaknya terdapat 8 aspek penilaian system merit yaitu perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin.

Dengan penerapan sistem merit pemerintah dapat merekrut ASN yang profesional, berintegritas dan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya, mengembangkan kemampuan dan kompetensi ASN, memberikan kepastian karir dan melindungi karir ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan, mengelola ASN secara efektif dan efisien, memberikan penghargaan bagi ASN yang adil dan layak sesuai kinerja.

An illustration in a vibrant, stylized art style. A man with reddish hair, wearing a dark jacket and light blue pants, stands on a black ladder. He is holding a large, bright yellow sun with red and yellow strings. Below him, an older man with white hair and a green and yellow striped shirt looks up at him. To the right, a woman with brown hair in a yellow dress with red polka dots looks up. In the bottom left, a brown dog is visible. The background is a teal sky with white, stylized clouds.

MERITOKRASI BUKAN UTOPIA

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

Meritokrasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Diskriminasi dalam hal ini dijabarkan lebih jelas melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara yaitu tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Dalam Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, pemberlakuan sistem merit dalam birokrasi Indonesia (meritokrasi) bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dan bebas dari KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas untuk masyarakat. Dengan demikian meritorasi harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, meskipun membutuhkan proses yang panjang dan tidak mudah dimulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan harus terus dilakukan evaluasi guna mewujudkan tujuan tersebut.

Penerapan sistem merit sendiri, wajib dilaksanakan oleh Instansi Pusat maupun Instansi Daerah. Dalam mewujudkan meritokrasi terdapat delapan aspek manajemen ASN yang terdiri dari :

1. **Perencanaan kebutuhan;**
2. **Pengadaan;**
3. **Pengembangan karier;**
4. **Promosi dan mutasi;**

5. **Manajemen kinerja;**
6. **Penggajian, penghargaan dan disiplin;**
7. **Perlindungan dan pelayanan;**
8. **Sistem informasi.**

Melalui implementasi kedelapan aspek manajemen ASN inilah, Instansi Pemerintah akan dinilai oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), tentang sejauh mana sistem merit telah di implementasikan di lingkungan kerjanya. KASN sendiri merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang diberi kewenangan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN untuk menjamin perwujudan sistem merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN.

Lalu bagaimana penilaian sistem merit itu dilakukan? secara teknis penilaian sistem merit dilakukan dengan menilai atau mengevaluasi penerapan aspek-aspek manajemen ASN yang dibuktikan melalui dokumen-dokumen yang dimiliki Instansi Pemerintah sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018, yang kemudian diunggah dalam aplikasi memiliki KASN yaitu <https://sipinter.kasn.go.id/> untuk selanjutnya dilakukan evaluasi dan penilaian oleh KASN. Adapaun standar penilaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah diukur dalam bentuk suatu indeks sistem merit, yang secara jelas dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

NO	KATEGORI	NILAI	INDEKS	SEBUTAN
1	IV	325-400	0.81-1	Sangat Baik
2	III	250-324	0.61-0.8	Baik
3	II	175-249	0.41-0.6	Kurang
4	I	100-174	0.2-0.4	Buruk



Pertanyaannya, mengapa instansi pemerintah kemudian berlomba-lomba untuk menerapkan sistem merit dan mendapatkan penilaian minimal baik? Jawabannya adalah karena hasil penilaian atau rekomendasi sistem merit Instansi Pemerintah memberikan keuntungan dan keistimewaan tersendiri yaitu instansi pemerintah dengan kategori sangat baik dalam penerapan sistem merit dapat direkomendasikan untuk dikecualikan dari ketentuan mengenai pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif, dengan catatan wajib melaporkan secara berkala pada setiap akhir tahun kepada KASN untuk mendapatkan persetujuan baru mengenai pengisian jabatan pimpinan tinggi dan akan dievaluasi setiap 2 (dua) tahun sekali. Instansi pemerintah dengan kategori baik dalam penerapan sistem merit dapat direkomendasikan untuk dikecualikan dari ketentuan mengenai pengisian jabatan pimpinan tinggi tertentu secara terbuka dan kompetitif namun tetap dalam pengawasan KASN dan akan dievaluasi setiap 1 (satu) tahun sekali.

Sementara instansi pemerintah dengan kategori kurang dalam penerapan sistem merit akan dibimbing oleh tim sampai dengan mendapatkan nilai dengan kategori baik dan akan dievaluasi kembali oleh KASN setiap tahun serta wajib melaporkan pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi kepada KASN. Kemudian terakhir Instansi Pemerintah dengan kategori buruk dalam penerapan sistem merit akan dilakukan audit dan supervisi oleh tim sampai dengan mendapatkan nilai dengan kategori baik. Keistimewaan inilah yang kemudian mendorong instansi

pemerintah untuk menyelenggarakan sistem merit dengan sebaik-baiknya.

Dalam regulasi yang telah ditetapkan pemerintah, upaya yang dilakukan oleh KASN dalam memantau kemajuan penerapan sistem merit pada instansi pemerintah tidak hanya penilaian saja, namun dilakukan evaluasi oleh KASN bersama Kementerian PAN RB terhadap penerapan sistem merit pada instansi pemerintah. Evaluasi diperlukan karena sistem merit merupakan suatu kebijakan dinamis yang terus bergerak mengikuti perkembangan, sehingga evaluasi secara berkala diperlukan agar kebijakan sistem merit tetap sesuai dengan arah kebijakan pembangunan daerah dan tentunya arah kebijakan pembangunan nasional.

Meritokrasi hakikatnya adalah sebuah sistem masa depan ideal nan gilang gemilang yang digadang-gadang pemerintah, sebuah era emas yang memberikan angin surga bagi ASN sendiri untuk menjadi professional, berkualitas dan berkelas dunia, serta berkesempatan mencapai puncak karier dan bekerja dalam lingkungan kerja yang optimal yang mampu kita capai dengan komitmen dan upaya para *stakeholders*. Namun benarkah demikian? ataukah justru meritokrasi hanyalah sebuah utopia belaka? sekedar sistem sosial politik yang sempurna yang hanya ada dalam bayangan (khayalan) dan sulit atau tidak mungkin diwujudkan dalam kenyataan? utopia atau bukan tentunya kita sebagai ASN yang turut andil dalam mewujudkan, maka siapkan diri kita!.

1 Perencanaan Kebutuhan

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



A goal without a plan is just a wish". Ini adalah satu pepatah terkenal dari Antoine de Saint-Exupery penulis berkebangsaan Prancis tentang perencanaan. Tak dipungkiri, setiap hari manusia akan membuat rencana-rencana yang akan dilakukan. Baju apa yang akan dikenakan, makanan apa yang akan disantap, siapa yang akan ditemui atau arah mana yang akan dilaluinya. Rencana tersebut merupakan serangkaian kegiatan, tahapan maupun proses yang mengarah pada satu tujuan yang ingin diraih pada hari itu.

Merencanakan selalu dimulai dari hal-hal dasar. Demikian pula pada sistem manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.

Perencanaan dan Penyusunan Kebutuhan ASN

Starting point dari perencanaan khususnya dalam bidang SDM adalah menghitung kebutuhan. Sesuai amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dinyatakan bahwa setiap instansi wajib merencanakan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dituangkan dalam peta jabatan.

Lalu, langkah apa saja yang harus dilakukan dalam menyusun kebutuhan pegawai? Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan BKN Nomor 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara, tahapan penyusunan kebutuhan ASN dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menghitung dan menganalisis kebutuhan ASN yang meliputi penyusunan Analisis Jabatan, penyusunan Analisis Beban Kerja serta penyusunan Peta Jabatan;
2. Menganalisis rencana strategis instansi serta memproyeksikan kebutuhan SDM 5 tahunan;
3. Menganalisis persediaan pegawai meliputi proyeksi pensiun dan mutasi pegawai;

4. Menyandingkan data kebutuhan pegawai dengan persediaan pegawai;
5. Mengusulkan kebutuhan ASN dan menyampaikan usul Kebutuhan ASN untuk diterbitkan pertimbangan teknis kebutuhan ASN dari BKN dan penetapan kebutuhan ASN dari Kementerian PAN RB.

Selain tahapan yang harus dilalui dalam merencanakan dan menyusun kebutuhan pegawai tersebut, faktor yang tak kalah penting dalam pengusulan dan penetapan kebutuhan pegawai yaitu harus mempertimbangkan kondisi sumber daya keuangan (APBN dan APBD). Sebagaimana diketahui bahwa gaji pegawai merupakan salah satu formula perhitungan alokasi DAU yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada daerah, sehingga harus dihitung rasio anggaran belanja pegawai dan anggaran belanja secara keseluruhan dengan cermat dan akurat.

Perencanaan kebutuhan yang baik dalam wujud peta jabatan merupakan pondasi yang kuat bagi praktek manajemen ASN selanjutnya. Data peta jabatan akan berfungsi sebagai basis pelaksanaan pengadaan, pengembangan kompetensi, pengembangan karir, penilaian kinerja, mutasi pegawai, pemberian tunjangan kinerja dan lainnya. Namun, jika basis data tidak tersedia dengan baik bisa dipastikan manajemen ASN juga akan berjalan tidak maksimal.

Permasalahan lain yang kerap terjadi dalam menyusun kebutuhan pegawai, khususnya dalam menganalisis jabatan adalah sering terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Pendistribusian pegawai juga masih belum mengacu kebutuhan nyata organisasi, menumpuknya pegawai di daerah perkotaan serta kurangnya pegawai di daerah terpencil atau pelosok. Adanya pengangkatan pegawai Non ASN karena ketidakpastian regulasi dan dukungan anggaran bagi pengisian tenaga pendukung kantor seperti petugas kebersihan, keamanan dan pramu bakti juga masih menyisakan PR besar dalam manajemen SDM pemerintahan.

2 Pengadaan ASN

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

Berdasarkan hasil penyusunan kebutuhan ASN yang selanjutnya ditetapkan Pertimbangan Teknis BKN dan persetujuan alokasi kebutuhan ASN oleh Kementerian PAN RB, maka selanjutnya dilaksanakanlah tahap seleksi Pengadaan ASN.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah, dalam hal ini sebagai Panitia Seleksi Daerah (Panselda) bekerjasama dengan Badan Kepegawaian Negara sebagai Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) diberikan kewenangan menyelenggarakan manajemen ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) agar mendapatkan lulusan yang memenuhi standar minimal kompetensi.

Tujuan dari dilaksanakannya pengadaan ASN adalah untuk memperoleh ASN yang memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan publik, mampu berperan sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia, memiliki intelegensia yang tinggi untuk pengembangan kapasitas dan kinerja organisasi dan memiliki keterampilan, keahlian, dan perilaku sesuai dengan tuntutan Jabatan.

Lalu apa perbedaan dari pengadaan ASN untuk status PNS dan PPPK? Jika dilihat dari segi tahapan pengadaan maka pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan:

- Perencanaan
- Pengumuman lowongan
- Pelamaran
- Seleksi
- Pengumuman hasil seleksi
- Pengangkatan calon PNS
- Masa percobaan calon PNS
- Pengangkatan menjadi PNS



Seleksi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud terdiri atas 3 (tiga) tahap yaitu seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang. Seleksi kompetensi dasar dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi dasar yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi dasar PNS. Standar kompetensi dasar meliputi karakteristik pribadi, intelegensia umum, dan wawasan kebangsaan. Seleksi kompetensi bidang dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi bidang yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi bidang sesuai kebutuhan jabatan. Usia pelamar PNS usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar.

Adapun pengadaan PPPK dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi dan pengangkatan menjadi PPPK. Pengadaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan (misalnya harus memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan jabatan yang dilamar dan memiliki sertifikat tertentu).

Seleksi pengadaan PPPK terdiri atas 2 (dua) tahap yaitu seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. Seleksi kompetensi dilakukan untuk menilai kesesuaian kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi jabatan. Usia pelamar ditentukan paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3 Pengembangan Karier

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



Pengembangan Karier merupakan salah satu aspek manajemen ASN dalam penerapan Sistem Merit. Sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengembangan karier PNS harus didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah, serta harus didasarkan pada moralitas dan integritas. Pengembangan karier sendiri dilakukan melalui promosi, mutasi ataupun penugasan khusus. Berbicara pengembangan karier tidak bisa dilepaskan dari pola karier, yang mungkin masih terdengar asing dikalangan PNS kita. Pola karier dalam Perka BKN Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Karier PNS didefinisikan sebagai pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun. Artinya setiap PNS sejatinya memiliki kesempatan karier yang jelas dan luas, serta dapat direncanakan sebaik-baiknya.

Banyak diantara kita beranggapan bahwa karier hanya terbatas pada jabatan struktural, faktanya disamping promosi ke jabatan struktural yang saat ini diistilahkan sebagai jabatan Pengawas dan Administrator, Jabatan Fungsional juga merupakan pilihan karier yang tak kalah menarik, karena memiliki kelas jabatan yang sama dan sama-sama berkesempatan untuk menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama apabila telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

Pola karier PNS di Instansi Daerah terbagi menjadi tiga yaitu :

1. Horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang

setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi (JA), Jabatan Fungsional (JF), atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP);

2. Vertikal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPTP;
3. Diagonal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, atau JPTP.

Pola karier ini memudahkan PNS untuk merencanakan dan mengembangkan kariernya, sebagai contoh Pelaksana dengan jabatan Analis Pengembangan Karier dengan Pangkat/Golongan Ruang Penata (III/c), kelas jabatan 7 ingin mengembangkan kariernya, dibandingkan menunggu kesempatan untuk dipromosikan sebagai Pengawas maka PNS tersebut memilih untuk berkarier sebagai Fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur melalui mekanisme perpindahan dari jabatan lain dengan mengikuti uji kompetensi, perpindahan semacam ini disebut dengan pola karier horizontal.

Sedangkan pola karier vertikal, dicontohkan seorang PNS dengan jabatan Guru Pertama, Pangkat/Golongan Ruang Penata Muda Tk.I (III/b) mengajukan kenaikan jenjang jabatan sebagai Guru Muda. Atau seorang Pengawas dengan jabatan Sekretaris Kelurahan Eselon IV.b dipromosikan sebagai Lurah IV.a. Terakhir, pola karier diagonal dicontohkan seorang Pejabat Fungsional Ahli Madya yang sudah menduduki jabatan selama minimal 2 tahun, ikut mendaftar sebagai peserta Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, apabila PNS tersebut diangkat sebagai JPTP maka pola karier ini disebut sebagai pola karier Diagonal. Nah, sobat Media Aparatur sekarang sudah paham bukan tentang pengembangan karier dan pola karier?. Yuk siapkan karier dari sekarang!

Promosi Mutasi 4

Oleh : Wulan Cahyasaki, S.E.



Pelaksanaan mutasi dan promosi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada instansi pemerintah saat ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Pada instansi pemerintah, mutasi dan promosi merupakan hal biasa dan sebagai salah satu upaya pengembangan karier pegawai melalui pemindahan pegawai pada posisi yang lebih tepat dengan pekerjaan yang sesuai “*the right man and the right place*” diharapkan orang yang tepat bekerja diposisi yang tepat, dengan demikian tata kelola pemerintahan yang lebih efektif dan kualitas pelayanan publik dapat terjaga karena dilaksanakan oleh aparatur yang memiliki keahlian yang sesuai dibidangnya, dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, memberikan kepuasan kerja serta memberikan prestasi yang sebesar-besarnya bagi instansi pemerintah.

Untuk mewujudkan ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu dibentuk ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya, wajib bertanggungjawabkan kerjanya dan menerapkan prinsip sistem merit yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa diskriminasi dalam pelaksanaan manajemen ASN.

Untuk penempatan, promosi dan pengembangan, bukanlah urut kacang, siapa yang senior dia dapat duluan tetapi harus dilihat dari tiga aspek sesuai kebijakan dan manajemen SDM yaitu kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Hal ini juga berlaku bagi pejabat fungsional, agar tidak berasumsi bahwa untuk naik jenjang karir semata-mata dari angka kredit. Karena di jabatan fungsional pun ada formasi jabatan yang semakin tinggi keatasnya maka akan mengerucut semakin sedikit. Sehingga apabila bersaing, tidak hanya dinilai dari jumlah angka kredit yang sudah dicapai semata, tetapi dilihat juga dari kompetensi dan kinerja.

Yang terpenting dalam setiap proses mutasi promosi baik berupa mutasi horizontal (*job transfer*) dan juga mutasi vertikal (promosi)

harus disikapi secara positif bahwa tujuan mutasi adalah guna meningkatkan kedinamisan kinerja organisasi, mengembangkan kinerja pegawai dan dalam rangka pelayanan prima kepada masyarakat.

Sebagai konsekuensi akan dilaksanakannya pemilihan umum serentak yang diantaranya memilih kepala daerah (Gubernur, Bupati, dan Walikota), Pemerintah Daerah yang masa jabatan kepala daerahnya berakhir pada tahun 2022 dan 2023, diangkat penjabat (Pj) kepala daerah untuk mengisi kekosongan jabatan Gubernur, Bupati dan Walikota sampai dengan pelantikan kepala daerah pada tahun 2024.

Tidak seperti pejabat definitif, penjabat Kepala Daerah tidak diberikan kewenangan penuh dalam memimpin roda pemerintahan. Keterbatasan tersebut diantaranya adalah batasan kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat di lingkungan pemerintah daerahnya. Berdasarkan Surat Kepala BKN Nomor K.26-30 IV.100-2/99 tanggal 19 Oktober 2015 Perihal Penjelasan atas Kewenangan Penjabat Kepala Daerah di Bidang Kepegawaian dijelaskan bahwa Penjabat Kepala Daerah tidak berwenang untuk menetapkan keputusan yang memiliki akibat hukum (*civil effect*) pada aspek kepegawaian yang berupa pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam/dari jabatan ASN kecuali setelah mendapat persetujuan tertulis dari Menteri Dalam Negeri.

Dalam rangka memperkuat fungsi pengawasan dan pengendalian manajemen ASN dan menjamin bahwa mutasi pegawai tetap dilaksanakan sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN, melalui Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN, selain harus mendapatkan persetujuan tertulis dari Menteri Dalam Negeri, penjabat Kepala Daerah yang ditunjuk untuk mengisi kekosongan jabatan kepala daerah wajib mendapat pertimbangan teknis Kepala BKN terlebih dahulu sebelum melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, promosi, dan mutasi kepegawaian.

Manajemen Kinerja 5

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



Awal tahun 2022 terbit Permenpan RB Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, mencabut Permenpan RB Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS. Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN menurut Permenpan RB Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2022 berisi 4 hal besar yaitu :

1. Perencanaan Kinerja
2. Pelaksanaan, Pemantauan dan Pembinaan Kinerja
3. Penilaian Kinerja
4. Tindak Lanjut

Dalam menyusun perencanaan kinerja, hal yang pertama dilakukan adalah menyusun *Logic Model* secara *Top Down* yang diawali dari sebuah masalah atau isu strategis yang akan ditangani dalam perangkat daerah. Isu strategis perangkat daerah biasanya sudah terdapat dalam Dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah, dapat dilihat dalam Tujuan dan Sasaran. Sebagai contoh sebagai berikut:

Permasalahan/ Isu Strategis	Rendahnya Penggunaan TIK di daerah dlm mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat	INDIKATOR KINERJA	TARGET
Tujuan dan Sasaran Strategis	Meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan penggunaan teknologi informasi dan Telekomunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Angka pertumbuhan PDRB sektor • Angka income perkapita masyarakat 	<ul style="list-style-type: none"> ... % ... Rp
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya produktifitas dan akses ke/dari pasar • Menurunnya biaya transaksi bagi dunia usaha • Meningkatnya usaha baru/pemula di daerah yang dibangun teknologi IT • Meningkatnya penggunaan telpon dan internet 	<ul style="list-style-type: none"> • Angka produktivitas masyarakat • Jumlah /volume transaksi masyarakat • % penurunan biaya transaksi • Jumlah umkm baru • Jumlah pengguna telpon dan internet produktif 	<ul style="list-style-type: none"> ... kali ... Rp ... % ... ukm ... org
Output	<ul style="list-style-type: none"> • Terbangunnya 4 hubs dan 54 pusat IT di daerah • Terbangunnya 1,500 km kabel fiber optik • Terbangunnya 25,000 sambungan telephone dan 20,000 sambungan internet 	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah pusat TI yang terbangun • Panjang kabel fiber optik yang terpasang • Jumlah sambungan telepon • Jumlah sambungan internet 	<ul style="list-style-type: none"> ... Pusat TI ... km ... SST ... SSI
Aktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Membangun 4 hubs dan 54 pusat T&I di daerah • Membangun 1,500 km kabel fiber optik • Membangun 25,000 sambungan telephone dan 20,000 sambungan internet 	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah kegiatan pembangunan pusat TI yang dilaksanakan • Jumlah kegiatan pemasangan kabel FO yang dilaksanakan • Jumlah kegiatan pemasangan sambungan telepon dan internet yang dilaksanakan 	<ul style="list-style-type: none"> ... keg ... keg ... keg
Input	Alokasi Anggaran	% serapan anggaran	... %

Logic model perencanaan kinerja seperti pada tabel di atas lalu dapat digunakan untuk menyusun rencana kinerja JPT (Tujuan dan Sasaran Strategis), Eselon III (*Outcome*), Eselon IV/Subkoordinator (*Output*) serta JF dan Pelaksana (Breakdown dari Output). Jika perencanaan kinerja disusun mengacu kepada logic model di atas, maka cascading akan terjalin diantara Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) para pegawai dalam suatu perangkat daerah dari yang paling atas sampai ke paling bawah.

Penghargaan, Penggajian dan Disiplin **6**

Oleh : Ratih Anggara Puri, S.Sos.



Setiap pegawai tentu saja ingin mendapatkan gaji yang adil dan layak, serta penghargaan yang sesuai apabila berprestasi. Begitu juga dengan sanksi apabila melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku. Gaji, penghargaan dan sanksi harus diterapkan secara adil kepada semua pegawai. Tingkat kedisiplinan pegawai seyogyanya mendapatkan apresiasi dan dievaluasi secara berkala. Dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), salah satu aspek penilaian sistem merit yaitu penggajian, penghargaan dan disiplin yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi. Indikator merit dalam aspek penggajian, penghargaan dan disiplin meliputi:

- 1. Memberikan penghargaan berdasarkan penilaian kinerja yang obyektif dan transparan serta memberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.** Instansi telah menerapkan sistem penggajian yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, risiko, dan kompleksitas pekerjaan. Penghargaan diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja, inovasi, dan berkontribusi terhadap instansi. Pemberian penghargaan berpedoman pada kebijakan instansi tentang penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi digunakan dan dilaksanakan secara rutin. Begitu juga dengan pemberian sanksi, menerapkan disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan berkeadilan. Pelanggaran terhadap disiplin dan kode etik didokumentasikan dalam data base yang telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN).
- 2. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai.** Instansi telah menerapkan dan menegakkan kode etik dan kode perilaku bagi para pegawainya yang dituangkan dalam regulasi. Penegakan kode etik dan kode perilaku dilakukan tanpa tebang

pilih dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penegakan kode etik dan kode perilaku diharapkan dapat meningkatkan disiplin dan pemahaman tentang disiplin ASN. Hak dan kewajiban sebagai ASN harus benar-benar dimengerti dan dipahami oleh ASN. Pelanggaran disiplin berupa ucapan, tulisan, atau perbuatan ASN yang tidak menaati kewajiban dan/ atau melanggar larangan ketentuan yang dilakukan pada saat jam kerja ataupun di luar jam kerja, jadi tidak terbatas waktu hanya pada saat jam kerja saja.

- 3. Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja.** Untuk mewujudkan pegawai yang profesional dan berintegritas, instansi mengembangkan kompetensi pegawai melalui pemetaan potensi dan kompetensi yang mencakup aspek manajerial dan sosiokultural, *emerging skill*, dan literasi digital (melek digital). Kompetensi manajerial dan sosiokultural diukur dari tingkat Pendidikan, pelatihan manajemen, pengalaman kepemimpinan dan pengalaman kerja yang berkaitan dengan masyarakat majemuk sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Aspek *emerging skill* dibutuhkan untuk menghadapi perkembangan teknologi yang sangat cepat. Sedangkan literasi digital merupakan kemampuan pengguna dalam memanfaatkan media digital seperti alat komunikasi dan jaringan internet dengan bijak. Pengembangan kompetensi diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Perlindungan dan Pelayanan



Oleh : M. Khadziq Julianto, A.Md.

Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu dibentuk ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip sistem merit dalam pelaksanaan manajemen ASN.

Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan, memegang kekuasaan tertinggi dalam menjalankan kebijakan, pembinaan profesi dan manajemen ASN. Dalam menjalankannya, Presiden mendelegasikan kepada Komite Aparatur Sipil Negara (KASN). KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.

Dalam melakukan penilaian penerapan sistem merit terdapat 8 aspek yang harus dipenuhi oleh instansi pemerintah, salah satunya Perlindungan dan Pelayanan. Pemerintah Kabupaten Cilacap mempunyai program perlindungan dan pelayanan kepada pegawai ASN dengan ditetapkannya Peraturan Bupati tentang Perlindungan dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Hal ini dimaksudkan agar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya ASN mendapatkan rasa nyaman, tenang dan aman.

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi :

1. Perlindungan ASN terdiri dari:
 - a. Jaminan kesehatan
 - b. Jaminan kecelakaan kerja
 - c. Jaminan kematian
 - d. Bantuan hukum.
2. Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Pelayanan Administrasi Kepegawaian bagi ASN yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap sebagai berikut:

1. Perubahan data Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)
2. Perubahan data Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)
3. Peminjaman dokumen kepegawaian
4. Penyerahan Surat Keputusan Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil
5. Pengajuan Surat Keputusan Peninjauan Masa Kerja (PMK)
6. Penyerahan Dokumen Sumpah/Janji PNS
7. Pemberhentian dan Pensiun PNS
8. Fasilitasi penerbitan Kartu Pegawai (Karpeg)
9. Fasilitasi penerbitan Kartu Suami (Karsu) dan Kartu Istri (Karis)
10. Fasilitasi penerbitan Kartu Taspen, dll.

Untuk dapat memberikan pelayanan yang mudah dan cepat, maka beberapa layanan telah dilaksanakan secara online meliputi:

1. Aplikasi SIMPEG antara lain pelayanan data dan informasi, mutasi ASN, kenaikan gaji berkala, pengangkatan dalam jabatan, izin belajar, izin perceraihan, izin cuti, pengurusan karis, karsu, karpeg, diklat, hukuman disiplin
2. Arsip Digital/e-File untuk pengelolaan dokumen kepegawaian secara elektronik;
3. Aplikasi e-Presensi untuk pelayanan presensi *online*
4. Aplikasi e-Kinerja untuk pelayanan pengelolaan kinerja dan tambahan penghasilan pegawai
5. E-Peta Jabatan untuk mengetahui peta kebutuhan pegawai ASN di Pemerintah Kabupaten Cilacap.

8 Sistem Informasi

Oleh : Irpan Setiawan, S.Kom.



Manajemen ASN berbasis sistem merit harus didukung oleh sistem informasi perencanaan kepegawaian, sistem informasi kinerja, sistem informasi manajemen talenta, pengelolaan assessment center. Perencanaan, penilaian, dan kinerja ASN harus dipersiapkan dan tidak dapat berdiri sendiri. Seluruh sistem ini harus terintegrasi secara system to system agar data saling mendukung.

Sistem informasi manajemen talenta menjadi salah satu aspek penting yang tidak dapat dipisahkan dalam pengelolaan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN disebutkan bahwa instansi pemerintah menyelenggarakan sistem informasi manajemen talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.

Pemerintah Kabupaten Cilacap, seperti halnya banyak instansi pemerintahan lainnya, mengalami tantangan dalam mengelola talenta ASN. Sistem informasi manajemen talenta menjadi solusi untuk membantu pemerintah dalam mengoptimalkan pengelolaan ASN dan memastikan bahwa ASN memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen talenta menjadi semakin penting karena pemerintah harus mampu merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan ASN terbaik untuk memenangkan kompetisi di era global.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 disebutkan bahwa manajemen talenta penting karena kunci sukses dari sistem merit adalah bisa menghasilkan kelompok rencana suksesi. Kelompok rencana suksesi adalah kelompok talenta yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya maupun di lingkup nasional. Kelompok rencana suksesi dihasilkan melalui manajemen talenta, dimana Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) menetapkan kelompok rencana suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui



Sistem Informasi ASN. Oleh karena itu PPK harus memetakan talenta-talenta terbaik berdasarkan bidang keahlian dan profesi sehingga ketika pemerintah memerlukan talenta-talenta untuk mengisi tema-tema pembangunan, sudah memiliki tenaga ahli yang punya potensi. Hal ini sekaligus menunjukkan pentingnya pengelolaan *database* persediaan dan kebutuhan talenta (*talent pool*) dalam manajemen talenta. Dengan adanya pengelolaan database yang baik maka diharapkan sistem informasi manajemen talenta ASN dapat dimanfaatkan secara luas dan terpadu untuk mendukung agenda pembangunan nasional.

Sistem informasi manajemen talenta ASN dirancang untuk mengelola siklus hidup ASN, mulai dari rekrutmen hingga pensiun dan menggabungkan fungsi pengelolaan ASN dengan informasi strategis tentang sumber daya manusia organisasi. Dengan sistem informasi manajemen talenta ASN, Pemerintah Kabupaten Cilacap dapat memantau, mengukur, dan meningkatkan kinerja ASN agar dapat ditempatkan di posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Manfaat sistem informasi manajemen talenta bagi Pemerintah Kabupaten Cilacap:

1. Meningkatkan keterampilan ASN
2. Meningkatkan pengambilan keputusan
3. Meningkatkan kepatuhan ASN

Dalam meningkatkan efektivitas Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN di Pemerintah Kabupaten Cilacap, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Sistem dan Infrastruktur yang memadai
2. Penyediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Profesional
3. Kesadaran dan Komitmen dari Pimpinan dan Pegawai
4. Evaluasi dan Pemantauan

Sehari Bersama Komisi Aparatur Sipil Negara

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



Dr. Sumardi, S.E., M.Si.
Asisten Komisioner KASN Bidang
Pengisian JPTP Wilayah I



Ir. Iwan A. Fuad, M.Si.
Asisten Komisioner KASN Bidang
Penerapan Sistem Merit Wilayah I

Jum'at, 5 Mei 2023 Tim Media Aparatur (MAP) berkesempatan untuk mewawancarai Asisten Komisioner Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Pengawasan Bidang Penerapan Sistem Merit Wilayah I Bapak Ir. Iwan Agustiawan Fuad, M.Si dan Asisten Komisioner KASN Pengawasan Bidang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Wilayah I Dr. Sumardi, S.E., M.Si. Beliau berdua yang pada hari itu menjadi narasumber dalam Workshop Implementasi Sistem Merit yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap meluangkan waktu untuk berbincang dengan Tim MAP terkait dengan implementasi sistem merit termasuk di dalamnya pengisian JPT Pratama (JPTP) di Instansi Pemerintah khususnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Seleksi Terbuka dan Mutasi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (PPTP) menurut KASN adalah *quick win* (solusi cepat dan jitu) penerapan sistem merit yang bertujuan untuk mendapatkan orang yang tepat sesuai kebutuhan organisasi dengan meminimalisir kecurangan yang mengandung unsur korupsi, kolusi dan nepotisme serta jual beli jabatan. Melalui Seleksi Terbuka dan Mutasi melalui Assesmen diharapkan akan mengembalikan penghargaan terhadap kompetensi seseorang sebagai syarat utama menduduki JPTP untuk mewujudkan *"the right man on the right place"*, seleksi terbuka JPT akan melahirkan calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi, kualitas, dan profesionalisme, selain itu Seleksi terbuka juga membuka ruang bagi unsur eksternal pemerintahan (akademisi, pakar, dan ahli di bidangnya) untuk turut serta dalam proses penilaian kompetensi kandidat PPTP secara langsung. Ditanya terkait proses pengisian PPTP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, Bapak Dr. Sumardi, S.E., M.Si menyampaikan bahwa sejauh ini Pemerintah Kabupaten Cilacap telah melakukan koordinasi secara baik dengan KASN dan melaksanakan proses Seleksi Terbuka

dan Mutasi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (PPTP) sesuai dengan kaidah pearaturan dan perundangan yang berlaku.

Maraknya kasus Operasi Tangkap Tangan (OTT) terkait jual beli jabatan kepada beberapa Kepala Daerah seharusnya menjadikan para Kepala Daerah yang lain untuk lebih berhati-hati dalam melaksanakan pengisian jabatan khususnya JPTP. Prinsip keterbukaan harus didahulukan, dimulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Panitia Seleksi sekaligus Sekretariat Panitia Seleksi Terbuka harus berkomitmen untuk menjalankan dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan bebas dari konflik kepentingan. Dr. Sumardi, S.E., M.Si juga menegaskan bahwa upaya-upaya pencegahan juga harus ditegakkan diantaranya:

1. Gerakan "Penyadaran Bersama para PNS" untuk tidak melayani pihak-pihak yang akan menjual jabatan. Jual Beli Jabatan terjadi jika ada kesepakatan antara "Penjual" dan "Pembeli". sebaliknya kalau tidak ada yang beli ya lama-lama PPK "tidak jualan"
2. Menyusun Regulasi dan Sistem dalam Promosi di Lingkungan Pemerintah Daerah,
3. Pelaksanaan harus dilakukan secara Terbuka terhadap Media, Organisasi Masyarakat untuk *concern* mendorong terwujudnya iklim *Good Governance*
4. Internalisasi Budaya Integritas dan Profesional di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Selain pengisian PPTP, Tim MAP juga berbincang mengenai implementasi sistem merit melalui manajemen talenta. Terkait implementasi sistem merit dalam delapan aspek manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, Asisten Komisioner KASN Pengawasan

”

Maraknya kasus Operasi Tangkap Tangan (OTT) terkait jual beli jabatan kepada beberapa Kepala Daerah seharusnya menjadikan para Kepala Daerah yang lain untuk lebih berhati-hati dalam melaksanakan pengisian jabatan khususnya JPTP.

Dr. Sumardi, S.E., M.Si saat menjadi narasumber di *Workshop Implementasi Sistem Merit*, Jum'at (05/05/2023).



Bidang Penerapan Sistem Merit Wilayah I Bapak Iwan Agustiawan Fuad, menyampaikan bahwa Pemerintah Kabupaten Cilacap telah menunjukkan progress yang cukup baik dibuktikan dengan pencapaian Pemkab Cilacap melalui satu kali penilaian hasil verifikasi KASN melalui aplikasi SIPINTER telah berhasil mencapai predikat Kurang dengan skor 179,5. Namun, agar lebih optimal beliau menyampaikan hal-hal yang harus ditempuh oleh Pemkab Cilacap yaitu :

- Perlu menunjukkan konsistensi kesesuaian antara perencanaan kebutuhan dan peta jabatan dengan Anjab ABK sebagai dasar pengadaan ASN;
- Pembangunan manajemen talenta dan rencana suksesi berdasarkan pemetaan kompetensi berkala dan manajemen kinerja yang terstruktur;
- Penyusunan program pengembangan kompetensi berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja per individu pegawai;
- Perlu menunjukkan perbaruan bukti dukung terbaru untuk melihat implementasi secara konsisten, regular, dan terjadwal.

Beliau sendiri optimis bahwa dengan melakukan hal-hal tersebut Pemerintah Kabupaten Cilacap dapat memperbaiki atau meningkatkan skor dan mencapai predikat implementasi sistem merit "Baik". Beliau menambahkan ada satu hal penting yang menjadi prioritas dalam mewujudkan manajemen ASN yang berbasis sistem merit, yaitu dengan mengedepankan Manajemen Talenta sebagai kegiatan atau sarana untuk membangun Sumber Daya Manusia Aparatur yang profesional, netral, berintegritas dan berkinerja tinggi untuk mewujudkan birokrasi yang berkelas dunia. Dari delapan Aspek manajemen ASN, tiga aspek menjadi dasar pembangunan Manajemen Talenta yaitu :

1. Aspek Pengembangan Karier dimana di dalamnya perlu dipersiapkan instrumen berupa ketersediaan standar kompetensi jabatan, Pemetaan Kompetensi Pegawai, Pembangunan *Talent Pool*, Tersedianya Rencana Suksesi, dan tersedianya strategi pengembangan kompetensi klasikal/non-klasikal.
2. Aspek Mutasi dan Promosi dimana dalam aspek ini harus tersedia pola karier dan jalur karier yang jelas.
3. Aspek Manajemen Kinerja yang matang dan terukur dimulai dari tahapan Perencanaan, *Monitoring*, Penilaian dan Evaluasi Kinerja.

Di akhir perbincangan, Bapak Ir. Iwan Agustiawan Fuad.M.Si, menyampaikan beberapa hal yang dimungkinkan sebagai penghambat implementasi Manajemen Talenta yaitu Manajemen talenta hanya dipahami oleh unit pengelola kepegawaian, sehingga kurang mendapat dukungan Pejabat Pembina Kepegawaian dan unit pendukung lainnya, Manajemen talenta hanya dipahami sebagai struktur baru yang menjalankan proses pemetaan kompetensi dan kinerja pegawai bagi Instansi yang telah memiliki kelengkapan infrastruktur, dan terakhir penerapan Manajemen Talenta masih menekankan pada pengujian kemampuan, keahlian dan pengetahuan saja, belum menyentuh pada kemampuan individu untuk belajar, tumbuh, dan berkembang dalam menghadapi masa depan. Nah tentunya untuk menghadapi kendala ini dibutuhkan komitmen bersama antara pemegang kebijakan, para pimpinan dan stakeholders lainnya untuk mewujudkan meritokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam tempo yang tidak terlalu lama.



Dalam Manajemen Talenta, dikenal 2 macam paradigma yaitu Pertama, mencari pegawai potensial untuk duduk di jabatan strategis dan Kedua mencari pegawai potensial yang mampu belajar, tumbuh, dan berkembang untuk masa depan.

Ir. Iwan Agustiawan Fuad, M.Si. saat di wawancarai TIM MAP, Jum'at (05/05/2023).



Foto : Aparatur Creative Crew

Pengembangan Kompetensi PNS Melalui Jalur Pendidikan

Oleh : Fitri Siswi Prabawati, S.Psi.

Tantangan untuk melakukan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam rangka percepatan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan semakin kompleks karena ASN merupakan salah satu unsur pelaksana penyelenggara pemerintahan. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut dibutuhkan upaya pemerintah dalam hal pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi. Salah satu bentuk pengembangan kompetensi adalah pendidikan. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, tugas belajar adalah penugasan yang diberikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) kepada PNS dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karir melalui pendidikan formal.

Pemerintah menunjukkan upayanya dalam rangka mendukung pengembangan kompetensi melalui tugas belajar dengan

diterbitkannya surat edaran Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi bagi PNS Melalui Jalur Pendidikan. Terbitnya surat edaran ini dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain :

- Kebijakan tugas belajar sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan hukum sehingga perlu diganti.
- Pada saat pandemi Covid-19 terjadi transformasi metode dan model pembelajaran dimana sebagian besar pegawai bisa bekerja dari mana saja.
- Adanya kesenjangan kualifikasi, kompetensi dan tuntutan peningkatan kompetensi bagi PNS.
- Penyelesaian permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas belajar bagi PNS
- Perubahan *mindset* pada peserta tugas belajar bahwa tugas belajar merupakan penugasan yang mendukung kinerja organisasi.

Surat Edaran (SE) ini juga merupakan tindak lanjut dari arahan Presiden dan Wakil Presiden RI tentang kebijakan Merdeka Belajar. Di dalam SE tersebut terdapat banyak fleksibilitas bagi PNS yang akan melakukan Tugas Belajar, antara lain :

- Usia maksimal tidak dibatasi sepanjang bukan program ikatan dinas
- Ketika melaksanakan tugas belajar seorang pegawai bisa tidak dibebaskan dari jabatannya
- Mengakomodir *double degree* dan *study by reseach*
- Pegawai bisa berkuliah di institusi pendidikan berakreditasi C/Baik sepanjang diwilayahnya tidak terdapat institusi yang berakreditasi B/Baik Sekali.
- Tidak ada batasan jarak sepanjang sistem pembelajaran mendukung (jika yang bersangkutan tidak dibebastugaskan)
- Pembiayaan studi dapat melalui multi donor
- Mengakomodir pembelajaran jarak jauh (PJJ), kelas malam, sabtu-minggu sepanjang memiliki ijin dari kementerian yang membidangi (Kemendikbudristek)

Pada hal-hal yang disebutkan diatas tentunya ada syarat dan ketentuan yang berlaku untuk bisa mengikuti tugas belajar bagi seorang pegawai. Harapannya tugas belajar yang dilakukan dapat mengurangi kesenjangan antara standar kompetensi dan/atau persyaratan jabatan dengan kompetensi PNS yang akan mengisi jabatan, memenuhi kebutuhan tenaga yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi, pengembangan organisasi, peningkatan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian profesional PNS sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pengembangan karier.

Untuk saat ini ketentuan tugas belajar Pemerintah Kabupaten Cilacap diatur dalam Peraturan Bupati Cilacap Nomor 26 Tahun 2021 Perubahan Atas Peraturan Bupati Cilacap Nomor 106 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Dengan diterbitkannya SE tersebut terdapat beberapa fleksibilitas dan beberapa perubahan ketentuan tugas belajar. Namun untuk dapat menggunakan ketentuan baru tersebut, saat ini Pemerintah Kabupaten Cilacap telah menyusun rancangan *draft* Peraturan Bupati Cilacap terbaru.



TRIK LULUS ASESMEN

KOMPETENSI

Oleh : Handri Pangarso Utomo, S.Psi.

Asesmen kompetensi adalah sebuah kegiatan yang menjadi momok tersendiri bagi ASN. Tidak dapat dipungkiri hal tersebut menimbulkan kekhawatiran bagi pegawai saat. Nilai yang diperoleh tidak sesuai dengan level kompetensi jabatannya, apa yang terjadi selanjutnya, atau bahkan dapat menimbulkan pertanyaan sebenarnya apakah asesmen kompetensi diadakan sekedar formalitas saja untuk promosi atau memang dipergunakan untuk pengembangan kompetensi?



Menurut pasal 4 ayat 2 Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, kompetensi jabatan yang wajib dimiliki oleh ASN terdiri atas kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Ketiga kompetensi tersebut menggambarkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya sehingga kinerja dapat lebih optimal.

LEVEL KOMPETENSI

Untuk mendapatkan nilai dari tingkat atau level kompetensi ASN diperlukan suatu proses penilaian yang disebut dengan asesmen kompetensi. Asesmen kompetensi ini dilakukan oleh Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur atau biasa disebut Asesor SDMA yaitu Pejabat Fungsional yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan penilaian atau asesmen kompetensi.

? Tahukah Anda bahwa di Pemerintah Kabupaten Cilacap terdapat Jabatan Fungsional Asesor SDMA?

PELAKSANAAN ASESMEN KOMPETENSI

Pelaksanaan asesmen kompetensi biasanya menggunakan metode yang disebut dengan *Assessment Center*, yang memiliki karakteristik menurut Peraturan BKN Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi PNS, sebagai berikut:

1. Dirancang untuk jabatan tertentu, yaitu metode dan alat ukur akan disesuaikan dengan jenis jabatan yang dinilai;
2. Menggunakan beberapa alat ukur (*multi methods/tools*) dalam proses pengambilan data supaya nilai yang didapatkan valid dan dapat dipercaya;
3. Dilakukan oleh beberapa asesor, hal ini untuk mencegah subjektivitas asesor saat melakukan penilaian;
4. Adanya proses integrasi data pada asesor meeting oleh beberapa asesor untuk mendapatkan kesimpulan nilai kompetensi dari pegawai.

Alat ukur yang biasa digunakan dalam metode *Assessment Center* diantaranya yaitu :

- 01 Simulasi 
- 02 Wawancara Kompetensi 
- 03 Tes Psikologi 

Yang dimaksud dengan simulasi disini adalah alat ukur yang menggambarkan situasi dan kondisi yang secara nyata dapat muncul dalam tugas atau pekerjaan dengan menyajikan beberapa permasalahan yang harus diselesaikan dalam bentuk *in-tray/in-basket*, *proposal writing*, presentasi, studi kasus, *Leaderless Group Discussion (LGD)*, *role play*, dan lain sebagainya.

Sederhananya, asesmen kompetensi dilakukan dengan membandingkan bukti perilaku yang muncul dari proses asesmen dengan indikator perilaku yang ada pada standar kompetensi jabatan yang dimiliki. Hasil dari perbandingan ini akan disajikan dalam profil kompetensi pegawai yang menunjukkan tingkat gap/ kesenjangan kompetensi masing-masing. Gap kompetensi inilah yang akan menjadi salah satu pedoman dalam saran pengembangan kompetensi baik melalui pendidikan formal dan pelatihan klasikal atau non klasikal.

Selain itu apabila dikaitkan dengan pengembangan karir maka akan ada skor *Job Performance Match (JPM)* yang

menentukan apakah seorang pegawai layak atau mampu menduduki jabatan saat ini ataupun jabatan yang lebih tinggi.

Sampai disini apakah Anda sudah paham mengenai asesmen kompetensi? Setelah mengetahui dan paham apa itu asesmen kompetensi, sekarang Anda perlu tahu cara lulus asesmen kompetensi.

Sebenarnya sudah disinggung di atas bahwa salah satu caranya adalah dengan memahami apa yang menjadi standar kompetensi dari jabatan masing-masing sehingga kinerja dapat optimal. Saat kinerja optimal maka saat ada penilaian, hasilnya sesuai dengan level kompetensi diri kita yang optimal.

Menjadi diri kita yang terbaik adalah kunci dari hasil asesmen kompetensi itu sendiri.

Biasakanlah berperilaku kerja yang sesuai atau bahkan melebihi dari indikator perilaku dalam standar kompetensi jabatan Anda masing-masing. Namun tetap harus mengingat posisi jabatan, garis koordinasi serta tugas pokok dan fungsinya, agar setiap perilaku kerja yang ditampilkan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Mudah bukan trik yang diperlukan untuk lulus asesmen kompetensi? Selamat mencoba dan menjadi diri yang terbaik.





1

#ASK

Apakah ASN boleh mencalonkan diri menjadi calon anggota legislatif?

#ANSWER

Boleh, namun sebelum mendaftarkan diri yang bersangkutan wajib mengundurkan diri sebagai ASN, dan pengunduran diri tersebut tidak dapat ditarik kembali.

2

#ASK

Apakah sanksi bagi ASN yang ikut serta sebagai pelaksana/ Tim Kampanye Pemilu?

#ANSWER

Dikenakan sanksi hukuman disiplin berat, dan dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah).

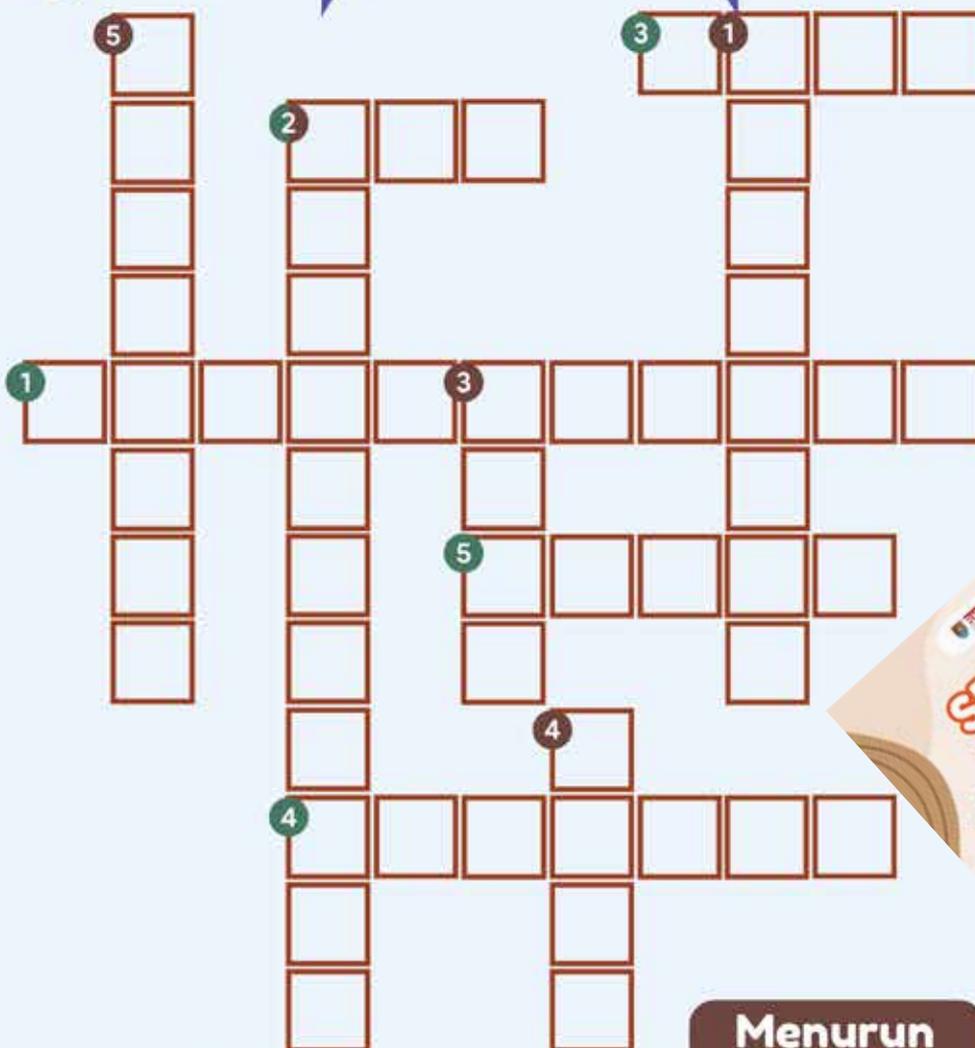
3

#ASK

Bagaimana ketentuannya jika ASN yang terbukti membuat posting, comment, share, like, bergabung dalam akun grup/akun calon peserta Pemilu/Pemilihan?

#ANSWER

Dikenakan sanksi hukuman disiplin berat.



Mendatar →

- 1. Tunjangan Kinerja Bagi Fungsional Guru
- 2. Rencana dan target kinerja yang dibuat oleh pegawai
- 3. Unsur pelaksana penunjang urusan pemerintahan yang menangani Bencana di Daerah
- 4. Jenis Kenaikan Pangkat Bagi PNS
- 5. Inspektur Pembantu

Menurun ↓

- 1. Salah satu jenis Jabatan Administrasi
- 2. Kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi
- 3. Aplikasi yang dikembangkan oleh BPKP yang bertujuan untuk memfasilitasi pengelolaan keuangan daerah
- 4. Keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu
- 5. Bukti Kehadiran Pegawai / Karyawan dalam melaksanakan jam kerja

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

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



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



BUDI SANTOSA

Oleh : Whinda Dwi Saputri, S.Psi.

“**Pendewasaan seseorang itu saat dihadapkan pada banyak *pressure*, banyak tantangan, banyak *challenge* dan banyak peluang disitu, karena dengan begitu kita bisa mencoba untuk mengambil keputusan-keputusan strategis dengan kewenangan yang terbatas, sumber daya dan sumber dana yang terbatas juga.**”

- Drs. BUDI SANTOSA -

Pak Busan adalah nama yang tidak asing lagi bagi ASN di kalangan pemerintah Kabupaten Cilacap. Pria kelahiran Cilacap 26 Desember 1970 ini pernah menjabat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap yang notabene adalah OPD tergemuk yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap, maka tidak heran nama beliau sudah membumi dikalangan guru-guru di daerah ujung Cilacap sekalipun. Meskipun demikian, belum tentu mereka yang familiar dengan nama Beliau sudah benar-benar mengenal dan mengetahui sepak terjang Beliau di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Sudah siap untuk mengenal sosok Beliau lebih dalam?

Ditengah semaraknya peringatan hari Kartini di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap, akhirnya tim Media Aparatur (MAP) berkesempatan untuk mengenal Beliau lebih dalam. Lahir dan belajar di Kecamatan Maos sampai pada jenjang SMP,

Beliau melanjutkan sekolah menengah Atas nya di SMA Negeri 1 Purwokerto hingga lulus di tahun 1989. Setelah kelulusannya, Pak Busan yang masih remaja ini memiliki keinginan yang kuat untuk melanjutkan kuliah, namun dikarenakan ekonomi keluarga yang tidak memadai sehingga orang tua Pak Busan membujuk Pak Busan remaja untuk mencoba mengikuti seleksi CPNS di akhir tahun 1989 dan berharap bisa belajar dengan dibiayai oleh negara.

Berbekal ijazah SMA dan harapannya untuk kuliah, Pak Busan remaja mengikuti tes CPNS dengan setengah hati sehingga la menyelesaikan tes dengan waktu yang paling cepat dibanding peserta lainnya. Unikny, saat pengumuman CPNS menunjukkan bahwa Pak Busan diterima, la malah menangis dan merasa berat hati untuk bekerja, hingga orang tua Beliau kembali harus meyakinkan dirinya bahwa jalan untuk kuliah belum tertutup.

Masa Pra Jabatan dan SK pengangkatan PNS telah terlewati, akhirnya waktu yang diharapkan pun datang. Tibalah waktunya pembukaan STPDN. Tanpa pikir panjang Pak Busanpun mengambil kesempatan itu. Moment diterimanya Pak Busan di STPDN seakan membuka lembaran baru, timbul penerimaan diri yang luar biasa karena keinginannya untuk kuliah telah terwujud. Beliau pun merasa bahwa ucapan orang tuanya ternyata benar-benar terjadi.

Setelah mengenyam pendidikan selama 3 tahun di STPDN dan lulus di tahun 1997, tidak lama berselang Beliau kembali melanjutkan pendidikan di Institut Ilmu Pemerintahan di Jakarta selama 2 Tahun dan lulus di Tahun 2000. Kembalinya dari Tugas Belajar, karir Beliau pun mulai meningkat. Mulai di tahun 2001 Beliau menjadi Kasubag Perencanaan di Badan Diklat, Kasubag Protokol, Sekretaris Kecamatan, Camat dan kemudian karirnya semakin menanjak hingga di tahun 2014 Beliau berhasil menduduki jabatan sebagai Kepala Badan Penanaman Modal dan Perijinan Terpadu. Tentu saja untuk sampai di titik ini perjalanannya tidak semudah yang kita bayangkan.

Saat ini Beliau menduduki jabatan sebagai Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) dimana menurut Beliau BKPPD merupakan tulang punggung dan rohnya pembangunan sumber daya manusia aparatur di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Hal ini menjadi tantangan sendiri yang tidak mudah untuk dilalui.

Menurut Pak Busan, membangun sumber daya manusia aparatur jauh berbeda dengan pembangunan infrastruktur yang hanya membutuhkan dana untuk menyelesaikan pembangunannya yang secara kuantitas mungkin mudah dicapai. Sedangkan membangun kualitas sumber daya manusia itu perlu proses belajar seperti *mindset*, *mentality*, integritas dan aspek lain yang belum tentu bisa tercapai hanya dengan ketersediaan dana saja. Dibutuhkan banyak *support* terutama ekosistem yang baik untuk perkembangan sumber daya manusia aparatur.

Untuk membangun ekosistem ini tidak mudah namun untungnya saat ini ada momentum dimana pimpinan dalam hal ini Bu Pj Bupati Yunita Dyah Suminar, SKM, M.Sc, M.Si. Cilacap sangat *support* terhadap pembenahan sehingga sangat disayangkan jika tidak dimanfaatkan untuk melakukan perubahan.

“Tidak perlu takut dengan resistensi karena resistensi yang besar itu justru menunjukkan kalau kita itu sedang berbenah, berubah, bergerak, kalau tidak ada resistensi ya artinya kita sedang diam tidak ada perubahan.”

Terlepas dari visi misi BKPPD, Beliau memiliki suatu tujuan agar seluruh warga BKPPD bisa *agile* atau lincah dalam memberikan pelayanan, lebih cepat dalam merespon kebutuhan masyarakat karena kita jelas fungsinya saat ini adalah pelayan. Kondisi ini perlu bisa dicapai jika warga di BKPPD terus mempertahankan solidaritas, kesamaan komitmen dan kesamaan visi kedepannya. Apalagi sekarang BKPPD sedang memulai proses penerapan Sistem Merit. Semoga selama 2 tahun bersama Bu Pj Bupati Cilacap ini bisa menjadi momentum untuk lari di jalur yang benar dan menyalip kabupaten lain. Tentunya kita juga perlu memiliki niat untuk berbenah dari ranah pribadi hingga ke ranah sistem merit itu sendiri. Diharapkan nantinya sistem merit ini dapat dipatenkan menjadi regulasi yang tidak mudah diturunkan oleh Bupati yang mendatang. Akan lebih kuat lagi jika kita berhasil membuat sistem merit ini membumi, prosesnya bisa dilakukan dengan transparan dan adil sehingga masyarakat bisa merasakan manfaatnya dan mendukung agar ssstem merit ini tetap dilaksanakan. “Ini memang PR kita bersama, mari terus optimis dan bersemangat.”

Nah sudah tau kan bagaimana tantangan di BKPPD, bantu Pak Busan sukseskan pelaksanaan sistem merit yuk!





PERAN PENTING EDUKASI KESEHATAN MASYARAKAT DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DALAM PENCEGAHAN STUNTING DI NEGARA BERKEMBANG

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



Malnutrisi pada anak masih merupakan masalah kesehatan masyarakat yang krusial & masih menjadi beban secara global, terutama di negara-negara berkembang. (WHO, 2016)

Setiap Negara memiliki permasalahannya masing-masing, baik itu pada Negara berkembang maupun Negara maju. Keadaan Negara yang berkembang akan berpengaruh pada terjadinya paparan atau infeksi penyakit selain itu rentan juga permasalahan yang berkaitan dengan tumbuh kembang anak.

Fenomena stunting saat ini sangat sering terdengar gonggnya di berbagai bidang. Stunting dianggap sebagai suatu masalah kesehatan masyarakat utama di antara anak-anak secara global. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang di Asia Tenggara dan merupakan negara kelima diantara negara-negara lain dengan beban stunting anak pada usia dibawah lima tahun. Beberapa penelitian atau studi mengatakan bahwasannya faktor penyebab terjadinya stunting tidak hanya karena fenomena malnutrisi pasca melahirkan akan tetapi asupan nutrisi selama kehamilan dan sanitasi lingkungan yang bersih guna pencegahan infeksi.

UPAYA PENURUNAN STUNTING

Stunting merupakan masalah kesehatan global yang disebabkan oleh multifactor mulai dari faktor ibu, anak, lingkungan tempat tinggal hingga fasilitas kesehatan dan tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan masyarakat ikut berperan dalam upaya memberikan informasi dan edukasi atau pendidikan terkait faktor risiko stunting, gizi selama kehamilan hingga gizi pasca melahirkan.

Salah satu upaya edukasi kesehatan masyarakat dalam upaya penurunan stunting adalah dengan pemberdayaan masyarakat melalui pemberdayaan perempuan. Kemampuan perempuan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan sikap serta pengalaman dapat mempengaruhi kehidupan mereka dan mencerminkan status gizi anak-anak. Pemberdayaan perempuan juga erat kaitannya dengan pola asuh ibu, pola asuh ibu memiliki peran dalam kejadian stunting pada balita karena asupan makanan pada balita sepenuhnya diatur oleh ibunya. Ibu dengan pola asuh yang baik akan cenderung memiliki balita dengan status gizi yang lebih baik daripada ibu dengan pola asuh kurang. Akan tetapi ada beberapa fenomena yang muncul seperti pola asuh ibu yang baik belum tentu memiliki balita dengan status

gizi masalah stunting berpotensi lebih rendah daripada ibu dengan pola asuh tidak baik. Hal tersebut bisa terjadi karena meskipun pola asuh ibu baik, pada keluarga miskin terdapat keterbatasan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga pola asuh ibu tidak sepenuhnya mempengaruhi stunting. Dengan adanya upaya pemberdayaan perempuan terkait rumah tangga maka harapannya akan meningkatkan status gizi anak.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya stunting. Stunting disebabkan oleh multidimensi faktor dan tidak hanya disebabkan oleh faktor malnutrisi yang dialami oleh ibu hamil dan anak balita, akan tetapi tenaga kesehatan masyarakat dalam upaya pemberdayaan perempuan,

khususnya ibu sangat penting dalam menurunkan stunting. Peran kesehatan masyarakat berkaitan dengan upaya meningkatkan derajat kesehatan secara populasi dibandingkan individu melalui upaya promosi kesehatan dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman ibu dalam menurunkan stunting. Mari kita berperan serta dalam upaya pencegahan stunting demi terciptanya generasi emas penerus bangsa Indonesia.



Cegah Stunting itu Penting!

Apa itu Stunting

Menurut WHO (2020) stunting adalah pendek atau sangat pendek berdasarkan panjang/tinggi badan menurut usia yang kurang dari -2 standar deviasi (SD) pada kurva pertumbuhan WHO yang terjadi dikarenakan kondisi irreversibel akibat asupan nutrisi yang tidak adekuat dan/atau infeksi berulang/kronis yang terjadi dalam 1000 Hari Pertama Kehidupan. (sumber : yankes.kemendes.go.id)

Penyebab Stunting

Stunting atau tinggi badan rendah untuk usianya, disebabkan oleh asupan nutrisi jangka panjang yang tidak mencukupi dan/atau sering terjadi infeksi. (UNICEF, 2013)



Asupan nutrisi selama kehamilan



Asupan nutrisi pasca melahirkan



Sanitasi lingkungan

Resiko Stunting

- ★ Meningkatkan resiko kematian anak
- ★ Meningkatkan resiko kelebihan gizi
- ★ Mempengaruhi perkembangan kognitif dan motorik
- ★ Mengurangi produktivitas di masa dewasa
- ★ Menurunkan kinerja di sekolah
- ★ Meningkatkan resiko penyakit tidak menular

(Black et al, 2013)



TERNAK BURUNG MURAI MENGGABUNGKAN HOBI DAN PENGHASILAN

Oleh : Noviyanto Hadi S., S.Kom

Seiring dengan perkembangan zaman, hobi beternak burung Murai semakin populer di kalangan masyarakat Indonesia. Tidak terkecuali pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), yang dengan antusiasme melibatkan diri dalam kegiatan ini.

Lebih Dari Sekedar Hobi

Beternak burung Murai merupakan hobi yang memberikan banyak manfaat. Pertama, hobi ini dapat menjadi penghilang rasa lelah setelah seharian bekerja di kantor.



Beternak burung Murai memberikan waktu berharga untuk bersantai, menyaksikan keindahan alam dan menikmati keunikan serta kecerdasan burung murai dalam merespon suara dan lingkungan sekitar.

Tidak hanya itu, hobi beternak burung Murai juga memberikan jalinan hubungan sosial yang lebih luas seperti terlibat dalam komunitas pecinta burung, menghadiri pameran burung, atau berpartisipasi dalam kontes-kontes burung Murai. Ini membuka pintu untuk bertemu dengan orang-orang dengan minat yang sama dan berbagi pengetahuan serta pengalaman yang berharga.

Meraup Cuan dari Hobi

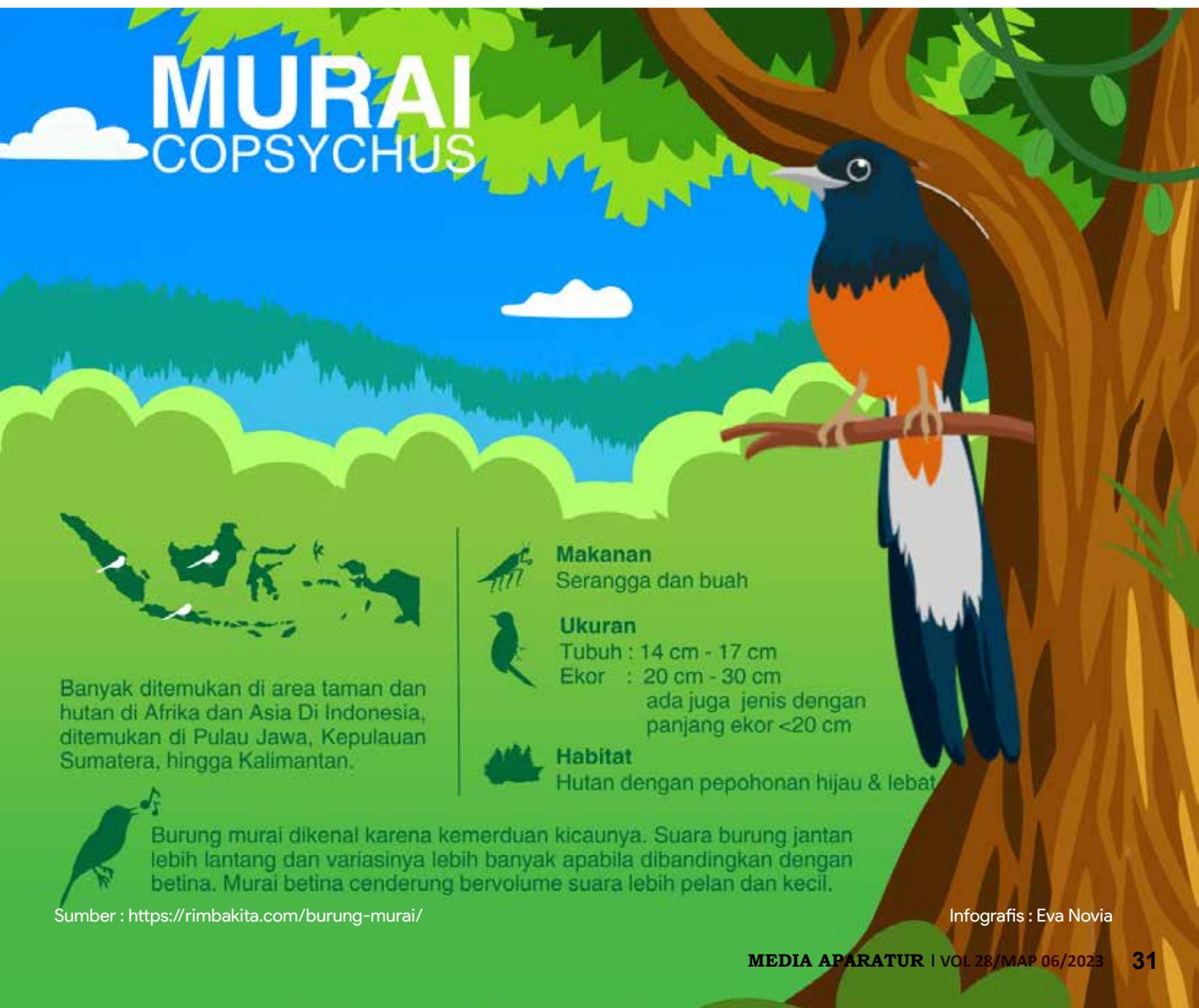
Yang tak kalah penting, beternak burung Murai juga dapat menjadi sumber penghasilan tambahan bagi para pegawai ASN.

Burung Murai yang berkualitas tinggi memiliki nilai jual yang tinggi di pasaran. Beberapa diantaranya berhasil mengembangkan usaha jual beli burung Murai, baik secara lokal maupun internasional.

Namun, beternak burung Murai bukanlah tugas yang mudah. Dibutuhkan pengetahuan yang mendalam dan waktu yang cukup untuk memastikan kesehatan

dan kesejahteraan burung. Perawatan yang baik meliputi aspek makanan, sanitasi kandang dan perhatian terhadap kebutuhan psikologis burung. Tetapi dengan tekad dan komitmen yang kuat, siapa pun dapat beternak burung Murai yang sukses, termasuk ASN.

Secara keseluruhan, beternak burung Murai adalah hobi yang menyenangkan, bermanfaat, dan menguntungkan. Selain memberikan kegembiraan dan memperluas pengetahuan, hobi ini juga dapat menjadi sumber penghasilan tambahan. Jadi, jika tertarik dengan burung Murai dan memiliki hasrat untuk beternak, mulailah menjalani hobi yang menarik ini dan nikmati manfaat yang luar biasa.



Banyak ditemukan di area taman dan hutan di Afrika dan Asia Di Indonesia, ditemukan di Pulau Jawa, Kepulauan Sumatera, hingga Kalimantan.



Burung murai dikenal karena kemerduan kicaunya. Suara burung jantan lebih lantang dan variasinya lebih banyak apabila dibandingkan dengan betina. Murai betina cenderung bervolume suara lebih pelan dan kecil.

Sumber : <https://rimbakita.com/burung-murai/>

Infografis : Eva Novia

SELF-COACHING UNTUK MENJADI



Oleh : Hidayat Fathoni A, M.M.

Coaching menurut Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 adalah pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri. *Coaching* adalah salah satu *social learning* yang umumnya melibatkan kedua pihak yaitu *coach* sebagai orang yang memandu proses *coaching* dan *coachee* sebagai orang yang menjadi peserta pada suatu proses *coaching*.

SELF-COACHING

Dalam perkembangannya, *coaching* juga bisa dilakukan secara mandiri atau dikenal dengan istilah *self-coaching*. Definisi *self-coaching* menurut Spark, suatu portal *coaching* ternama dari Inggris, adalah keterampilan mengajukan pertanyaan untuk meningkatkan kesadaran diri dan mendorong tindakan positif. Setiap orang dapat belajar untuk melatih diri sendiri tanpa memandang pengalaman atau keahlian yang dimiliki.

KERANGKA SELF-COACHING

Sebagai ASN Pemerintah Kabupaten Cilacap, saat ini kita memiliki dua kerangka yang dapat digunakan untuk *self-coaching*.

01) BerAKHLAK

Kerangka pertama adalah nilai-nilai dasar “BerAKHLAK” sesuai Surat Edaran MenPAN RB Nomor 20 Tahun 2021 antara lain Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.



02) BERPRINSIP

Kerangka kedua adalah nilai-nilai budaya kerja Pemerintah Kabupaten Cilacap BERPRINSIP sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Bupati Cilacap Nomor 75 Tahun 2017 antara lain Beriman, Profesional, Integritas, Semangat, Inovatif, dan Peka.



Mulai dari skor 1 sebagai skor terendah dan skor 10 sebagai skor tertinggi, kita bisa memberikan penilaian secara mandiri terhadap masing-masing nilai-nilai “BerAKHLAK” dan BERPRINSIP.

PERFORMANCE WHEEL

Instrumen yang dapat kita gunakan untuk penilaian mandiri adalah *performance wheel*. Pada masing-masing kuadran kita tetapkan skor hasil penilaian mandiri kita pada masing-masing nilai “BerAKHLAK” dan BERPRINSIP dan selanjutnya mengarsir masing-masing kuadran sesuai skor hasil penilaian yang diyakini.

Hasil arsiran dari masing-masing nilai pada *performance wheel* akan membentuk pola seperti roda yang mungkin tidak simetris. Tidak masalah, karena seperti itulah kondisi aktual diri kita pada nilai-nilai “BerAKHLAK”



maupun BERPRINSIP yang sudah kita upayakan. Bila ada skor nilai-nilai “BerAKHLAK” maupun BERPRINSIP yang masih kita anggap rendah maupun belum maksimal, kita bisa tetapkan berapa skor ekspektasi yang kita rasa realistis untuk dicapai oleh diri kita. Melalui langkah ini, kita sudah mendapatkan hasil analisis diri kita berupa gap dalam implementasi nilai-nilai “BerAKHLAK” maupun BERPRINSIP.

PERSONA CANVAS

Selanjutnya kita bisa meneruskan proses *self-coaching* dengan menggunakan *persona canvas*. Sebelum menggunakan instrumen ini, kita dapat melihat 8 *soft skills* Smart ASN sebagaimana yang ditetapkan oleh LAN RI.



Setelah itu kita dapat mengisi aspek-aspek *persona canvas* yang terdiri dari 6 aspek yaitu :



01 Negative Trends

Apa dalam pekerjaan maupun karir di sekitar kita saat ini yang dapat menghambat transformasi menuju Smart ASN.

02 Positive Trends

Tuliskan tren-tren positif yang dapat mendukung transformasi kita sebagai Smart ASN.

03 Headaches and Daily Problems

Isi dengan apa saja masalah dan hal-hal yang memusingkan kita dalam pekerjaan.

04 Opportunity and Positive Events

Isi dengan beberapa peluang dan kejadian positif dalam keseharian kita yang dapat mengurangi masalah maupun hal-hal yang tadinya memusingkan kita.

05 Fears For the Future

Isi dengan ketakutan-ketakutan apa saja yang kita hadapi dalam transformasi diri kita menuju Smart ASN.

06 Hopes

Isi dengan 8 *soft skills* Smart ASN seperti yang sudah dikemukakan sebelumnya.

07 Need

Isi dengan angka *gap* dari *performance wheel* “BerAKHLAK” maupun BERPRINSIP pada tahap sebelumnya. Bila tidak ada *gap* yang kita dapatkan dari penilaian mandiri, dapat kita tuliskan apa saja langkah yang kita lakukan agar penerapan nilai “BerAKHLAK” maupun BERPRINSIP bisa tetap kontinyu dan konsisten.

Proses ini secara tidak langsung akan mendorong kita untuk memiliki *growth mindset*. Saat mengisi *persona canvas* ini diharapkan kita dapat jujur dan obyektif sesuai dengan apa yang kita rasakan dan kita alami.

Selanjutnya kita gunakan hasil *self-coaching* berupa penilaian *performance wheel* dan *persona canvas* sebagai panduan transformasi diri kita menuju Smart ASN agar kita dapat menjadi ASN profesional dan mewujudkan birokrasi kelas dunia. Kita dapat melakukan refleksi dan evaluasi mandiri setiap minggu atau setiap bulan sehingga kita dapat mendalami proses-proses dan upaya transformasi yang kita lakukan serta memperbaiki beberapa hal yang kita rasa masih belum maksimal. Mari kita coba dan kita lakukan *self-coaching* untuk menjadi Smart ASN 2024 dengan *growth mindset* sehingga profesionalitas kita sebagai ASN juga menjadi meningkat dan dapat memajukan Kabupaten Cilacap yang kita banggakan.



Foto: BKPPD Media Center

JELANG PEMILU 2024 NETRALITAS PEGAWAI DIPERKUAT

CILACAP - Dalam rangka memastikan kelancaran dan netralitas dalam penyelenggaraan pemilihan umum dan pemilihan kepala daerah, Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap menggelar Rapat Koordinasi Bidang Kepegawaian Tahun 2023 dengan tema "Netralitas Pegawai dalam Penyelenggaraan

Pemilihan Umum dan Pemilihan Serentak" pada Selasa (30/05/2023).

Bertempat di Aula Diklat Praja Kabupaten Cilacap, kegiatan tersebut dihadiri oleh 63 pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap yang terdiri dari pejabat administrator sebanyak 55 orang, direktur atau pimpinan pada BUMD Kabupaten Cilacap sebanyak 8 orang.



Dalam sambutannya, Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap Awaluddin Muuri, AP., M.M menekankan pentingnya netralitas dan profesionalisme pegawai negeri dalam menjalankan tugasnya sebagai penyelenggara pemilihan umum.

Turut hadir dalam Rakor sebagai narasumber, Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional I BKN Yogyakarta, Muh. Jisron, S.IP., M.M, Divisi Penyelesaian Sengketa BAWASLU Kabupaten Cilacap Miftah Nuryanto, S.H. serta Inspektur Pembantu Wilayah II Inspektorat Kabupaten Cilacap Imas Haryati.

Dalam diskusi dan sesi tanya jawab, para peserta rapat koordinasi juga berbagi pengalaman, tantangan, dan solusi terkait upaya mewujudkan netralitas pegawai negeri dalam pemilihan umum. Hal ini bertujuan untuk saling memperkaya pemahaman dan meningkatkan efektivitas tugas dan tanggung jawab pegawai negeri di masa mendatang.



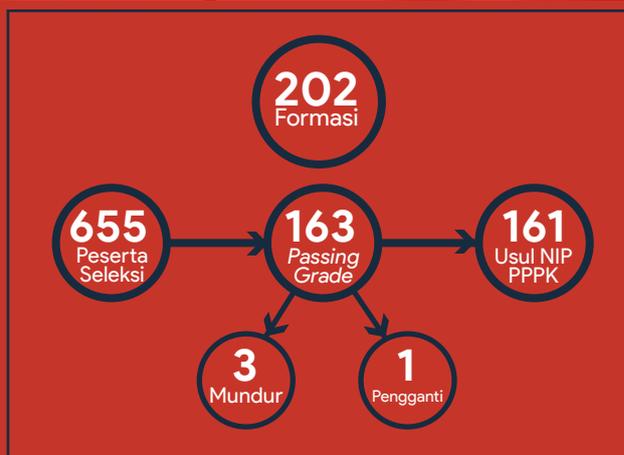
Foto: Diskominfo Jateng

Pj. BUPATI CILACAP SERAHKAN SK PENGANGKATAN KEPADA PPPK DAN CPNS

CILACAP – Kamis (25/05/2023) di Pendopo Wijayakusuma Cakti Cilacap menjadi hari bahagia bagi para Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Jabatan Fungsional Tenaga Kesehatan Formasi Tahun 2022 karena sebanyak 161 Surat Keterangan (SK) Pengangkatan PPPK telah diserahkan. Selain itu, 2 Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Taruni lulusan PTDI-STTD dari Program Pola Pembibitan Pemkab Cilacap dan Kementerian Perhubungan juga turut menerima SK Pengangkatan.

Proses serah terima SK pengangkatan dilakukan secara simbolis oleh Pj. Bupati Cilacap Yunita Dyah Suminar, S.K.M., M.Sc., M.Si. kepada beberapa perwakilan. Tak hanya itu, mereka juga mengambil sumpah/janji sebagai tanda keseriusan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai ASN.

Dalam laporannya, Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap, Drs. Budi Santosa, M.Si. menyampaikan formasi yang dibuka berjumlah 202, namun hanya 161 peserta yang lolos *passing grade*.



Dalam sambutannya, Pj. Bupati Cilacap menyampaikan apresiasi dan harapannya kepada para penerima PPPK. Beliau menekankan pentingnya peran tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Selain itu, Beliau juga memberikan dukungan penuh kepada tenaga kesehatan dalam rangka meningkatkan pelayanan kesehatan di Kabupaten Cilacap.

Dengan serah terima SK pengangkatan dan pengambilan sumpah/janji ini, diharapkan Kabupaten Cilacap dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Para tenaga kesehatan yang menjadi PPPK diharapkan dapat berkontribusi dalam menjaga kesehatan dan kesejahteraan warga Kabupaten Cilacap.



Implementasi Sistem Merit

Menuju ASN Cilacap yang Profesional

CILACAP - Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui BKPPD (Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah) Kabupaten Cilacap menyelenggarakan *Workshop* Implementasi Sistem Merit bagi ASN di Hotel Atrium Cilacap, Jumat (5/5/2023).

Acara dibuka oleh Pj. Bupati Cilacap Yunita Dyah Suminar, S.K.M., M.Sc., M.Si. dan sebagai narasumber dari KASN RI Iwan Agustiawan Fuad, Asisten KASN Pokja Pengawasan Bidang Penerapan Sistem Merit Wilayah I dan Sumardi, Asisten KASN Pokja Pengawasan Bidang Pengisian JPT Wilayah I.

Workshop diikuti oleh peserta sebanyak 34 (tiga puluh empat) orang yang terdiri dari Pejabat Eselon II (Asisten pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap, Kepala BKPPD Kabupaten Cilacap, Kepala Diskominfo Kabupaten Cilacap) sebanyak 4 orang, Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Cilacap dan Kepala Bidang Pengembangan Informatika pada Diskominfo Kabupaten Cilacap sebanyak 2 orang serta Administrator, Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada BKPPD Kabupaten Cilacap sebanyak 28 orang.

Pj. Bupati Cilacap berpesan kepada para pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap terutama BKPPD Kabupaten Cilacap haruslah memiliki pengetahuan dan pemahaman yang optimal mengenai sistem merit dan penilaian mandiri penerapan sistem merit. Beliau sangat mendukung adanya pembenahan dalam manajemen kepegawaian ini.



“Cilacap sudah baik, tapi kita bisa jadi sangat baik dengan manajemen sumber daya manusia yang baik.”

Yunita Dyah Suminar
Pj. Bupati Cilacap

PEMBINAAN

JPT PRATAMA DAN ADMINISTRATOR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP



CILACAP - Pemerintah Kabupaten Cilacap melalui BKPPD menyelenggarakan kegiatan pembinaan kepegawaian bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Administrator di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap yang bertempat di Pendopo Wijaya Kusuma Cakti dengan mengangkat tema “Mewujudkan Meritokrasi”, Rabu (25/1/2023).

Kegiatan tersebut dibuka secara langsung oleh Pj. Bupati Cilacap Yunita Dyah Suminar, SKM, M.Sc. M.Si. Pj Bupati menyampaikan bahwa Pemerintah Kabupaten Cilacap sedang berupaya melakukan perbaikan dalam beberapa aspek pada tata kelola pemerintahan, salah satunya adalah pengelolaan kepegawaian untuk menuju meritokrasi dengan harapan sistem kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap berjalan dari *Comfort Zone* ke *Competitive Zone*.

Upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah dengan menyelenggarakan pembinaan kepegawaian dengan narasumber Kepala BKD Provinsi Jawa Tengah, Bapak Drs. Wisnu Zaroh, M.Si.,

Diakhir sambutan, Pj Bupati mengajak para Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Administrator untuk melakukan perubahan menuju era aparatur negara yang baru dengan menegakkan dan menjaga integritas mulai dari diri sendiri.

Diakhir penyampaiannya, Wisnu menyampaikan bahwa keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan salah satunya adalah dari penempatan kader-kader potensial pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya. Jadi tidak ada kata-kata titipan. Semua sudah masuk *talent management*, itulah Sistem Merit. Harapan diselenggarakannya pembinaan kepegawaian ini adalah tata kelola kepegawaian berdasarkan sistem merit di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap dapat diterapkan secara berkala dan konsisten.



Kepribadian ASN Dilihat dari GAYA BERBUSANA



01 Conventional Dresser

Cara berpakaian 'conventional dresser' umumnya terlihat sangat sederhana, mengutamakan penggunaan seragam tanpa membuat pakaiannya lebih ketat, pendek atau pun tampak keren.



ASN tipe ini memiliki kepribadian yang tertutup, introvert dan konservatif. Mereka umumnya pemalu, kurang percaya diri, membosankan, enggan mengambil risiko.



02 Sloppy Dresser

Cara berpakaian 'sloppy dresser' tergolong santai. Bahkan, dinilai terlalu santai. Ukuran baju dua atau tiga kali lebih besar dari tubuh, terkadang dalam kondisi lecek, kotor atau robek-robek.

ASN tipe ini memiliki kepribadian acuh tak acuh, melambangkan ketidakdewasaan, minimnya motivasi dan juga kurang peduli.



03 Casual Chic Dresser

Cara berpakaian 'casual chic dresser' hampir sama dengan 'conventional dresser', namun yang membedakan adalah kemauan 'casual chic dresser' untuk menambahkan sedikit sentuhan pada pakaiannya agar tidak terlihat membosankan.

ASN tipe ini memiliki kepribadian lebih percaya diri, Visioner, lebih dipandang menarik di kalangan masyarakat, tidak berlebihan namun tidak tertutup akan masukan atau hal baru.



04 Designer Dresser

Cara berpakaian 'designer dresser' merupakan mereka yang suka mengenakan pakaian mahal atau bermerek.

ASN tipe ini memiliki kepribadian kurang percaya diri, terlalu mengandalkan materi untuk menutupi kepercayaan dirinya yang sangat minim.



05 Goth Dresser

'Goth Dresser' tidak selalu berarti mereka yang berpakaian gotik, tapi menggambarkan seseorang yang suka berpakaian warna hitam dan menggunakan perias wajah tebal berwarna gelap.

ASN tipe ini memiliki kepribadian orang yang sensitif, menyukai seni, memiliki amarah atau kekesalan yang terpendam, suka mencari perhatian, kurang dewasa, suka merasa tertekan dan depresi.



Kamu termasuk tipe yang mana?

TUMBUH KEMBANG ANAK DENGAN MEDIA DIGITAL



Akses media digital yang baik dan dengan pendampingan dapat mempengaruhi perkembangan tumbuh kembang pada anak

USIA 1-3 TAHUN



Akses audio media digital dapat menambah kosakata, angka dan lagu pada anak



Anak belajar mengenal perbedaan



Menumbuhkan sikap peduli dan berbagi

USIA 4-6 TAHUN



Meningkatkan ketrampilan



Membedakan hal yang baik dan buruk, mengenal yang fakta dan fantasi



Mengenalkan huruf, angka dan pengetahuan dasar

USIA 8-12 TAHUN



Memberikan pemahaman tentang anggota tubuh



Meningkatkan daya imajinasi anak



grafis hendy

Klasifikasi dan Nomenklatur Jabatan Pelaksana yang Baru



Bahwa untuk mendukung transformasi birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional di lingkungan instansi pemerintah, telah ditetapkan Peraturan MenPAN RB No. 45 Tahun 2022 tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah sebagai bagian dari upaya penyederhanaan nomenklatur jabatan pelaksana.

Klasifikasi Jabatan Pelaksana

Jabatan Pelaksana diklasifikasikan berdasarkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja. Setiap klasifikasi Jabatan Pelaksana berisikan nomenklatur Jabatan Pelaksana



Klasifikasi Jabatan Pelaksana terdiri atas :



Klerik

klasifikasi nomenklatur jabatan pelaksana yang melaksanakan tugas pelayanan administratif



Operator

klasifikasi nomenklatur jabatan pelaksana yang melaksanakan tugas teknis yang bersifat umum



Teknisi

klasifikasi nomenklatur jabatan pelaksana yang melaksanakan tugas teknis yang bersifat spesifik



Nomenklatur Jabatan Pelaksana tersebut digunakan sebagai acuan bagi setiap instansi pemerintah untuk



Penyusunan dan penetapan kebutuhan pegawai



Penilaian kinerja



Penentuan kelas jabatan



Penggajian dan tunjangan



Pengembangan karir



Pemberhentian pegawai



Pengembangan kompetensi

Dengan ditetapkannya Permen PAN RB No. 45 Tahun 2022, diharapkan penyederhanaan nomenklatur jabatan pelaksana dapat mendukung transformasi birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional di lingkungan instansi pemerintah.



Hello, Sobat MAP!

Reminder for us



HATI DAN KEBERKAHAN REJEKI



Menurut Imam Ahmad, "segala sesuatu ada berkahnya, berkahnya hati adalah merasa puas dengan pemberian Allah SWT".

Ilmu yang berkah adalah ketika kita merasa bahwa ilmu yang kita miliki terasa biasa-biasa saja, dengan pengetahuan yang sederhana saja, tapi manfaatnya besar untuk hidup dan itulah yang dinamakan dengan "ilmu yang berkah".



Begitu pula dengan rezeki yang berkah, disaat penghasilan yang kita miliki kecil tapi kita tetap merasa cukup dengan apa yang kita miliki, semua kebutuhan hidup bisa terpenuhi bahkan lebih. Itu semua karena Allah SWT mengendalikan keinginan kita, tidak meminta yang macam-macam, sehingga rezeki yang walaupun sedikit itu terasa sangat cukup.

Kemudian hati yang berkah adalah jika kita bisa puas dengan semua pemberian Allah SWT apa adanya, karena hati yang berkah itu berarti manusianya ridha, manusianya ikhlas, manusianya tidak mengeluh, dan senantiasa bersyukur terhadap apa pun yang diberikan oleh Allah SWT.

Mari kita merenung, masih adakah sesuatu yang telah ditetapkan Allah SWT yang belum bisa kita terima?, Masih adakah yang perlu kita protes kepada-Nya?

Bila muncul perasaan demikian, mari kita hindari. Hidupkanlah hati dengan terus merasa cukup atas segala pemberian Allah SWT agar lebih berkah.



Melembutkan hati antara lain dengan cara memakan makanan yang halal, baik yang dikonsumsi fisik maupun batin. Makanan halal secara batin adalah makanan yang mahmudah, sedangkan makanan haram secara batin itu adalah yang madzmumah. Makanan yang halal secara lahir dan batin itu adalah makanan yang halal karena zat, sebab dan efeknya. Jangan masukkan iri, jangan masukkan benci, jangan masukkan hasad, dan jangan masukkan nifaq dalam diri kita, karena itu konsumsi yang haram secara batin. Makanan haram baik secara lahir maupun batin, akan membuat hati menjadi keras. Hati yang keras akan membuat hati menjadi tidak berkah, dan hati yang tidak berkah itu adalah hati yang tidak puas dengan ketetapan dan pemberian Allah SWT.



Banyak orang yang selalu mengeluh akan kekurangan rezeki dan membandingkan rezeki yang dimilikinya dengan orang lain.

Imam Ahmad berkata "rezeki itu telah dibagi, tidak akan bertambah dan tidak akan berkurang." Setiap orang sudah punya jatahnya masing-masing dan rezeki ini pula yang menjadi ujian bagi setiap orang. Bagi siapapun yang mempunyai harta berlebih, maukah mereka berbagi?, sedangkan bagi mereka yang merasa hartanya kurang, maukah tetap ridha dan sabar?

Imam Ahmad juga menjelaskan bahwa salah satu parameter untuk mengukur apakah rezeki kita itu barakah atau tidak adalah dengan memiliki kesadaran berbagi. Tidak sekedar rezeki yang sedikit itu jadi cukup dan yang cukup itu jadi banyak, namun berapa pun yang kita peroleh, kita punya kesadaran untuk berbagi. Kita tidak berambisi untuk menikmati sendiri, tapi ingin orang lain juga merasakan apa yang kita nikmati. (ipan)



Search Movie...

**Jason Bourne**

2016 Action 5 Sequel

This explosive reunion between Matt Damon and director Paul Greengrass finally reveals key secrets about Jason Bourne's origins.

PLAY ▶

JASON BOURNE

A Film by Robert Ludlum

Beginning

Synopsis

Sequel

Cast

Jason Bourne adalah karakter protagonis yang diciptakan oleh Novelis Robert Ludlum. Ia muncul pertama kali dalam novel *The Bourne Identity* (1980). Novel tersebut lalu diadaptasi pada tahun 2002 menjadi sebuah film dengan judul yang sama, dan dibintangi oleh aktor Matt Damon sebagai pemeran utamanya.



The Bourne Universe

JASON BOURNE

◀ BACK

Beginning

Synopsis

Sequel

Cast

Jason Bourne yang sudah pulih dari amnesianya mengasingkan diri dengan ikut berpartisipasi dalam pertarungan jalanan ilegal. Sementara itu, rekan lama Bourne yang bernama **Nicky** bergabung bersama kelompok *hacktivisme* di bawah pimpinan Christian Dassault. Ia berusaha masuk ke server komputer CIA untuk membongkar program operasi hitam yang mana Direktur CIA **Robert Dewey** ada di belakangnya.

Nicky lalu menemukan fakta bahwa ayah dari Bourne mempunyai peran vital dalam perekrutan anaknya untuk masuk ke dalam operasi *Treadstone*. Ia kemudian menuju Athena untuk mencari Bourne dan memberitahu tentang isi dokumen tersebut.

Keduanya pun bertemu dengan kondisi yang tidak aman ketika terjadi demonstrasi anti-pemerintah yang ricuh dan anarkis di Yunani. Selain itu, kelompok agen dari CIA mempunyai misi untuk menangkap Bourne dan Nicky di negara tersebut.

Akibatnya, Nicky tewas tertembak oleh salah satu agen yang memiliki dendam pribadi kepada Bourne. Namun, sebelum Nicky meninggal, ia berhasil memberikan kunci loker yang menyimpan file CIA kepadanya. Bourne pun bergegas pergi ke Kota Berlin untuk menemui Christian.

Bourne berhasil memecahkan kode di dalam file tersebut dan mengetahui bahwa ayahnya, Richard Webb, merupakan seorang analis CIA yang terlibat dalam pembuatan program operasi *Treadstone*. Kepala Keamanan Siber CIA bernama Heather Lee mampu melacak keberadaannya, dan mulai menghapus data-data tersebut dari jarak jauh. (ans)

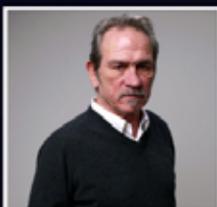
(Disadur dari bacaterus.com dan tirto.id)

Beginning

Synopsis

Sequel

Cast

**Matt Damon**
Jason Bourne**Tommy Lee J.**
Robert Dewey**Julia Stiles**
Nicky

Beginning

Synopsis

Sequel

Cast



NETRALITAS ASN! HARGA MATI!



- SE Bupati Cilacap no. 800.16.2/422/38 tgl. 02 Februari 2023 tentang Netralitas Pegawai ASN dalam Pemilu dan Pilkada.
- SE Bupati Cilacap no. 800.16/2416/38 tgl 15 Mei 2023 tentang Netralitas Pegawai non-ASN

MENGAPA ASN HARUS BERSIKAP NETRAL?



Tidak menjadi alat kekuasaan.



Mandiri dan bersikap independen terhadap semua kekuatan politik.



Menjaga dan menangkal politisasi birokrasi.



Menghindari konflik.



Tidak boleh menjadi partisan karena ada identitas negara yang dibawa.



PRINSIP DAN ASAS NETRALITAS ASN



Setiap pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan kepentingan siapapun.



Bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.



Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi dan golongan.



Profesionalisme, netralitas dan bermoral tinggi.



Ketaatan pada peraturan perundang-undangan.



ASN yang mencalonkan diri menjadi kepala daerah/anggota legislatif wajib mengundurkan diri dan pengunduran diri tersebut tidak dapat ditarik kembali.



PNS yang suami/istrinya menjadi peserta Pemilu/Pemilihan

Wajib mengambil Cuti di Luar Tanggungan Negara untuk mendampingi suami/istrinya dalam hal:



Pendaftaran di KPUD atau saat pengenalan pada pers/masyarakat.



Menghadiri kampanye, namun tidak boleh terlibat aktif dan tidak menggunakan atribut instansi/partai politik.



Foto bersama suami/istri, namun tidak mengikuti simbol tangan/gerakan yang digunakan sebagai bentuk keberpihakan/dukungan.



Sanksi Hukuman Disiplin

Hukuman Disiplin Tingkat Sedang



Melakukan pendekatan pada partai politik dan masyarakat sebagai Bakal Calon, tidak dalam status CLTN.



Menjadi tim ahli/konsultan/tim pemenang bagi peserta pemilu/pemilihan sebelum penetapan peserta pemilu/pemilihan.



Menjadi peserta kampanye pemilu/pemilihan dengan menggunakan atribut partai atau atribut ASN.

Pematangan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan, 9 bulan atau 12 bulan.



Hukuman Disiplin Tingkat Berat



Memasang spanduk/baliho/alat peraga lain.



Posting, comment, share, follow, like dalam grup/akun pemenang/calon peserta.



Sosialisasi/kampanye media sosial/ online.



Menghadiri deklamasi/kampanye dan memberi dukungan.



Memberikan surat dukungan disertai fotokopi KTP atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.



Posting media sosial/media lain, foto bersama calon, tim sukses, dan alat peraga terkait partai politik/peserta pemilu/pemilihan.



Mengadakan pertemuan, ajakan, himbuan, seruan/pemberian barang pada pegawai ASN di lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat.



Menjadi tim ahli/konsultan/tim pemenang bagi peserta pemilu/pemilihan setelah penetapan peserta pemilu/pemilihan.



Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan/merugikan salah satu peserta sebelum, selama dan sesudah masa kampanye.

Pegawai ASN yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik Diberhentikan Tidak Dengan Hormat sebagai Pegawai ASN.



Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi pejabat pelaksana selama 12 bulan dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Seluruh aturan ini juga berlaku bagi Tenaga Non-ASN / Tenaga Honorer.