



MOOC PPPK
Massive Open Online Course
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK)

JURNAL

Oleh:

Nama Guru	: TITIN SISWATINING, S.Pd.SD
NIP	: 19800324 202121 2 004
Golongan	
Jabatan	: IX
Instansi	: Ahli Pertama – Guru Kelas
	: Pemerintah Kabupaten Pasuruan

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA (LAN) TAHUN 2022

AGENDA I

MODUL 1

WAWASAN KEBANGSAAN DAN NILAI BELA NEGARA

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Tujuan nasional seperti tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Agar kepentingan bangsa dan Negara dapat selalu ditempatkan di atas kepentingan lainnya dibutuhkan langkah-langkah konkrit, melalui:

1. Memantapkan wawasan kebangsaan
2. Menumbuhkembangkan kesadaran bela Negara
3. Mengimplementasikan Sistem Administrasi NKRI.

BAB II WAWASAN KEBANGSAAN

Wawasan Kebangsaan adalah cara pandang bangsa Indonesia dalam rangka mengelola kehidupan berbangsa dan bernegara yang dilandasi oleh jati diri bangsa (*nation character*) dan kesadaran terhadap sistem nasional (*national system*) yang bersumber dari Pancasila, UUD NRI Tahun 1945, NKRI, dan Bhinneka Tunggal Ika, guna memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi bangsa dan negara demi mencapai masyarakat yang aman, adil, makmur, dan sejahtera.

4 (empat) Konsesus Dasar Berbangsa dan Bernegara :

1) Pancasila

Sebelum lahirnya Indonesia, masyarakat yang menempati kepulauan yang sekarang menjadi wilayah geografis Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dikenal sebagai masyarakat religius dengan pengertian mereka adalah masyarakat yang percaya kepada Tuhan, sesuatu yang memiliki kekuatan yang luar biasa mengatasi kekuatan alam dan manusia. Hal ini terbukti dengan adanya berbagai kepercayaan dan agama-agama yang ada di Indonesia antara kira-kira tahun 2000 SM zaman Neolitikum dan Megalitikum

Berpangkal tolak dari struktur sosial dan struktur kerohanian asli bangsa Indonesia, serta diilhami oleh ide-ide besar dunia, dari endapan nilai-nilai tersebut dijadikan oleh para pendiri bangsa sebagai soko guru bagi falsafah negara Indonesia modern yakni Pancasila yang rumusannya tertuang dalam UUD 1945, sebagai ideologi negara, pandangan hidup bangsa, dasar negara dan sumber dari segala sumber hukum Indonesia.

Pancasila secara sistematis disampaikan pertama kali oleh Ir. Soekarno di depan sidang BPUPKI pada tanggal 1 Juni 1945. Selain berfungsi sebagai landasan bagi kokoh tegaknya negara dan bangsa, Pancasila juga berfungsi sebagai bintang pemandu atau *Leitstar*, sebagai ideologi nasional, sebagai pandangan hidup bangsa, sebagai perekat atau pemersatu bangsa dan sebagai wawasan pokok bangsa Indonesia dalam mencapai cita-cita nasional. Pentingnya kedudukan Pancasila bagi bangsa Indonesia dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, sehingga gagasan dasar yang berisi konsep, prinsip dan nilai yang terkandung dalam Pancasila harus berisi kebenaran nilai yang tidak asing bagi masyarakat Indonesia.

2) Undang-Undang Dasar 1945

Naskah Undang-Undang Dasar 1945 dirancang sejak 29 Mei sampai 16 Juli 1945 oleh Badan Penyelidik Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI). Pada masa itu Ir Soekarno menyampaikan gagasan dasar pembentukan negara yang beliau sebut Pancasila. Gagasan itu disampaikan dihadapan panitia BPUPKI pada siang perdana mereka tanggal 28 Mei 1945 dan berlangsung hingga tanggal 1 Juni 1945. Setelah dihasilkan sebuah rancangan UUD, berkas rancangan tersebut

selanjutnya diajukan ke Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) dan diperiksa ulang. Dalam sidang pembahasan, terlontar beberapa usulan penyempurnaan. Akhirnya, setelah melalui perdebatan, maka dicapai persetujuan untuk diadakan beberapa perubahan dan tambahan atas rancangan UUD yang diajukan BPUPKI. Perubahan pertama pada kalimat Mukadimah adalah rumusan kalimat yang diambil dari Piagam Jakarta, “dengan kewajiban menjalankan syariat Islam bagi pemeluk-pemeluknya” dihilangkan.

Panitia 9 dibentuk pada tanggal 22 Juni 1945. Panitia 9 mempunyai tugas untuk merancang sebuah rumusan pembukaan yang disebut Piagam Jakarta. Pada tanggal 18 Agustus 1945 sehari setelah Proklamasi kemerdekaan dikumandangkan Piagam Jakarta disahkan menjadi Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 oleh PPKI.

Undang-undang dasar memiliki fungsi yang khas, yaitu membatasi kekuasaan pemerintah sedemikian rupa, sehingga penyelenggaraan kekuasaan tidak bersifat sewenang-wenang. Dengan demikian diharapkan hak-hak warga Negara terlindungi. Gagasan ini dinamakan konstitusionalis.

3) Bhineka Tunggal Ika

Bhinneka Tunggal Ika Tan Hana Dharmma Mangrwa dilontarkan secara lebih nyata masa Majapahit sebenarnya telah dimulai sejak masa Wisnuwarddhana, ketika aliran Tantrayana mencapai puncak tertinggi perkembangannya, karenanya Narayya Wisnuwarddhana didharmakan pada dua loka di Waleribersifat Siwa dan di Jajaghu (Candi Jago) bersifat Buddha. Juga putra mahkota Kertanegara (Nararyya Murddhaja) ditahbiskan sebagai JINA = Jnyanabajreswara atau Jnyaneswarabajra.

Perumusan Bhinneka Tunggal Ika Tan Hana Dharmma Mangrwa oleh Mpu Tantular pada dasarnya adalah sebuah pernyataan daya kreatif dalam upaya mengatasi keanekaragaman kepercayaan dan keagamaan, sehubungan dengan usaha bina negara kerajaan Majapahit. Bhinneka Tunggal Ika – Kakawin Sutasoma (Purudasanta) diangkat menjadi semboyan yang diabadikan lambang NKRI Garuda Pancasila.

Sesuai makna semboyan Bhinneka Tunggal Ika yang dapat diuraikan BhinnaIka-Tunggal-Ia berarti berbeda-beda tetapi pada hakekatnya satu. Sebab meskipun secara keseluruhannya memiliki perbedaan tetapi pada hakekatnya satu, satu bangsa dan negara Republik Indonesia.

Lambang NKRI Garuda Pancasila dengan Semboyan Bhinneka Tunggal Ika ditetapkan Peraturan Pemerintah nomor 66 Tahun 1951, pada tanggal 17 Oktober diundangkan pada tanggal 28 Oktober 1951 tentang Lambang Negara. Bahwa usaha bina negara baik pada masa pemerintahan Majapahit maupun pemerintah NKRI berlandaskan pada pandangan sama yaitu semangat rasa persatuan, kesatuan dan kebersamaan sebagai modal dasar dalam menegakkan negara.

4) Negara Kesatuan Republik Indonesia

Keberadaan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) tidak dapat dipisahkan dari peristiwa Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, karena melalui peristiwa proklamasi tersebut bangsa Indonesia berhasil mendirikan negara sekaligus menyatakan kepada dunia luar (bangsa lain) bahwa sejak saat itu telah ada negara baru yaitu Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam sejarahnya dirumuskan dalam sidang periode II BPUPKI (10-16 Juli 1945) dan selanjutnya disahkan oleh PPKI pada tanggal 18 Agustus 1945. Adapun tujuan NKRI seperti tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 alinea IV, meliputi :

- a. Melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah indonesia ;
- b. Memajukan kesejahteraan umum;
- c. Mencerdaskan kehidupan bangsa; dan
- d. Ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial (Tujuan NKRI tersebut di atas sekaligus merupakan fungsi negara Indonesia.)

Bendera, Bahasa, Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan

Bendera Negara Sang Merah Putih, Bahasa Indonesia, Lambang Negara Garuda Pancasila, dan Lagu Kebangsaan Indonesia Raya merupakan jati diri bangsa dan identitas Negara Kesatuan Republik Indonesia. Keempat simbol tersebut menjadi cerminan kedaulatan negara di dalam tata pergaulan dengan negara-negara lain dan menjadi cerminan kemandirian dan eksistensi negara Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur.

1. Bendera

Bendera Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Bendera Negara adalah Sang Merah Putih. Bendera Negara Sang Merah Putih berbentuk empat persegi panjang dengan ukuran lebar $\frac{2}{3}$ (dua-pertiga) dari panjang serta bagian atas berwarna merah dan bagian bawah berwarna putih yang kedua bagiannya berukuran sama. Bendera Pusaka Sang Saka Merah Putih disimpan dan dipelihara di Monumen Nasional Jakarta.

2. Bahasa

Bahasa Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Bahasa Indonesia adalah bahasa resmi nasional yang digunakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bahasa Indonesia yang dinyatakan sebagai bahasa resmi negara dalam Pasal 36 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 bersumber dari bahasa yang diikrarkan dalam Sumpah Pemuda tanggal 28 Oktober 1928 sebagai bahasa persatuan.

Bahasa Indonesia berfungsi sebagai jati diri bangsa, kebanggaan nasional, sarana pemersatu berbagai suku bangsa, serta sarana komunikasi antardaerah dan antarbudaya daerah.

3. Lambang Negara

Lambang Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Lambang Negara adalah Garuda Pancasila dengan semboyan Bhinneka Tunggal Ika. Lambang Negara Kesatuan Republik Indonesia berbentuk Garuda Pancasila yang kepalanya menoleh lurus ke sebelah kanan, perisai berupa jantung yang digantung dengan rantai pada leher Garuda, dan semboyan Bhinneka Tunggal Ika ditulis di atas pita yang dicengkeram oleh Garuda. Garuda dengan perisai sebagaimana dimaksud dalam memiliki paruh, sayap, ekor, dan cakar yang mewujudkan lambang tenaga pembangunan. Garuda memiliki sayap yang masing-masing berbulu 17, ekor berbulu 8, pangkal ekor berbulu 19, dan leher berbulu 4.

4. Lagu Kebangsaan

Lagu Kebangsaan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Lagu Kebangsaan adalah Indonesia Raya. Lagu Kebangsaan adalah Indonesia Raya yang digubah oleh Wage Rudolf Supratman.

BAB III NILAI-NILAI BELA NEGARA

Yang menjadi sejarah Bela Negara, semua Negara dan bangsa memiliki ancamannya masing-masing, termasuk Indonesia sehingga dibutuhkan kewaspadaan dini untuk mencegah potensi ancaman menjadi ancaman.

Ancaman adalah adalah setiap usaha dan kegiatan, baik dari dalam negeri maupun luar negeri yang bertentangan dengan Pancasila dan mengancam atau membahayakan kedaulatan negara, keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan keselamatan segenap bangsa.

Kewaspadaan dini sesungguhnya adalah kewaspadaan setiap warga Negara terhadap setiap potensi ancaman. Kewaspadaan dini memberikan daya tangkal dari segala potensi ancaman, termasuk penyakit menular dan konflik sosial.

1. Pengertian Bela Negara

Bela Negara adalah tekad, sikap, dan perilaku serta tindakan warga negara, baik secara perseorangan maupun kolektif dalam menjaga kedaulatan negara, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa dan negara yang dijiwai oleh kecintaannya kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam menjamin kelangsungan hidup bangsa Indonesia dan Negara dari berbagai Ancaman.

Secara ontologis bela Negara merupakan tekad, sikap, dan perilaku serta tindakan warga negara, baik secara perseorangan maupun kolektif, secara epistemologis fakta- fakta sejarah membuktikan bahwa bela Negara terbukti mampu menjaga kedaulatan negara, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa dan negara yang dijiwai oleh kecintaannya kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sementara secara aksiologis bela Negara diharapkan dapat menjamin kelangsungan hidup bangsa Indonesia dan Negara dari berbagai Ancaman. Bela negara merupakan sebuah implementasi dari teori kontrak sosial atau teori perjanjian sosial tentang terbentuknya negara. Dalam pandangan para penganut kontrak teori sosial dinyatakan bahwa negara terbentuk karena keinginan warga negara atau masyarakat untuk melindungi hak dan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat agar supaya terjalin hubungan yang harmonis, damai, dan tentram. Setiap warga negara memiliki kepentingan

masing-masing, setiap kepentingan pasti berpotensi menimbulkan konflik kepentingan di tengah masyarakat.

2. Nilai dasar Bela Negara

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara Pasal 7 Ayat (3), nilai dasar Bela Negara meliputi :

- a. cinta tanah air;
- b. sadar berbangsa dan bernegara;
- c. setia pada Pancasila sebagai ideologi negara;
- d. rela berkorban untuk bangsa dan negara; dan
- e. kemampuan awal Bela Negara.

Kesadaran Bela Negara mulai dikembangkan dengan sadar sebagai bagian dari bangsa dan Negara. Bangsa yang majemuk, bangsa yang mendapatkan kemerdekaannya bukan karena belas kasihan atau pengakuan dari bangsa-bangsa penjajah, namun direbut dengan segala pengorbanan seluruh rakyat, mulai dari pengorbanan harta, hingga pengorbanan jiwa dan raga. Dari kecintaan pada tanah air, dikembangkan keinginan yang kuat untuk berbuat yang terbaik untuk negeri. Sadar menjadi bagian dari bangsa dan Negara akan mendorong pada tekad, sikap dan perilaku untuk menjadi warga Negara yang baik, yang patuh dan taat pada hukum dan norma-norma yang berlaku.

3. Pembinaan Kesadaran Bela Negara Lingkup Pekerjaan

Pembinaan Kesadaran Bela Negara adalah segala usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka memberikan pengetahuan, pendidikan, dan/atau pelatihan kepada warga negara guna menumbuhkembangkan sikap dan perilaku serta menanamkan nilai dasar Bela Negara.

Pembinaan Kesadaran Bela Negara diselenggarakan di lingkup : pendidikan, masyarakat, dan pekerjaan.

4. Indikator nilai dasar Bela Negara

- a. Indikator cinta tanah air. Ditunjukkannya dengan adanya sikap :
 - Menjaga tanah dan perkarangan serta seluruh ruang wilayah Indonesia.
 - Jiwa dan raganya bangga sebagai bangsa Indonesia
 - Jiwa patriotisme terhadap bangsa dan negaranya.

- Menjaga nama baik bangsa dan negara.
 - Memberikan kontribusi pada kemajuan bangsa dan negara.
 - Bangga menggunakan hasil produk bangsa Indonesia
- b. Indikator sadar berbangsa dan bernegara. Ditunjukkannya dengan adanya sikap :
- Berpartisipasi aktif dalam organisasi kemasyarakatan, profesi maupun politik.
 - Menjalankan hak dan kewajibannya sebagai warga Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - Ikut serta dalam pemilihan umum.
 - Berpikir, bersikap dan berbuat yang terbaik bagi bangsa dan negaranya.
 - Berpartisipasi menjaga kedaulatan bangsa dan negara.
- c. Indikator setia pada Pancasila Sebagai ideologi Bangsa. Ditunjukkannya dengan adanya sikap :
- Paham nilai-nilai dalam Pancasila.
 - Mengamalkan nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan sehari-hari.
 - Menjadikan Pancasila sebagai pemersatu bangsa dan negara.
 - Senantiasa mengembangkan nilai-nilai Pancasila.
 - Yakin dan percaya bahwa Pancasila sebagai dasar negara.
- d. Indikator rela berkorban untuk bangsa dan Negara. Ditunjukkannya dengan adanya sikap :
- Bersedia mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk kemajuan bangsa dan negara.
 - Siap membela bangsa dan negara dari berbagai macam ancaman.
 - Berpartisipasi aktif dalam pembangunan masyarakat, bangsa dan negara.
 - Gemar membantu sesama warga negara yang mengalami kesulitan.
 - Yakin dan percaya bahwa pengorbanan untuk bangsa dan negaranya tidak sia-sia.
- e. Indikator kemampuan awal Bela Negara. Ditunjukkannya dengan adanya sikap:
- Memiliki kecerdasan emosional dan spiritual serta inteligensia.
 - Senantiasa memelihara jiwa dan raga
 - Senantiasa bersyukur dan berdoa atas kenikmatan yang telah diberikan Tuhan Yang Maha Esa.

- Gemar berolahraga.
- Senantiasa menjaga kesehatannya.

5. Aktualisasi Kesadaran Bela Negara bagi ASN

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Bela Negara dilaksanakan atas dasar kesadaran warga Negara serta keyakinan pada kekuatan sendiri yang ditumbuhkembangkan melalui usaha Bela Negara. Usaha Bela Negara diselenggarakan melalui pendidikan kewarganegaraan, pelatihan dasar kemiliteran secara wajib, pengabdian sebagai prajurit Tentara Nasional Indonesia secara sukarela atau secara wajib, dan pengabdian sesuai dengan profesi.

Usaha Bela Negara bertujuan untuk memelihara jiwa nasionalisme Warga Negara dalam upaya pemenuhan hak dan kewajibannya terhadap Bela Negara yang diwujudkan dengan Pembinaan Kesadaran Bela Negara demi tercapainya tujuan dan kepentingan nasional, dengan sikap dan perilaku meliputi :

- a. Cinta tanah air
- b. Kesadaran berbangsa dan bernegara
- c. Setia pada Pancasila sebagai ideologi Negara
- d. Rela berkorban untuk bangsa dan Negara
- e. Kemampuan awal Bela Negara
- f. Cinta tanah air bagi ASN, diaktualisasikan dengan sikap dan perilaku, antaralain :
 - a. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah.
 - b. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia.
 - c. Sesuai peran dan tugas masing-masing, ASN ikut menjaga seluruh ruang wilayah Indonesia baik ruang darat, laut maupun udara dari berbagai ancaman, seperti : ancaman kerusakan lingkungan, ancaman pencurian sumber daya alam, ancaman penyalahgunaan tata ruang, ancaman

pelanggaran batas negara dan lain-lain.

- d. ASN sebagai warga Negara terpilih harus menjadi contoh di tengah-tengah masyarakat dalam menunjukkan kebanggaan sebagai bagian dari Bangsa Indonesia.
- e. Selalu menjadikan para pahlawan sebagai sosok panutan, dan mengambil pembelajaran jiwa patriotisme dari para pahlawan serta berusaha untuk selalu menunjukkan sikap kepahlawanan dengan mengabdikan tanpa pamrih kepada Negara dan bangsa.
- f. Selalu menjaga nama baik bangsa dan Negara dalam setiap tindakan dan tidak merendahkan atau selalu membandingkan Bangsa Indonesia dari sisi negatif dengan bangsa-bangsa lainnya di dunia.
- g. Selalu berupaya untuk memberikan kontribusi pada kemajuan bangsa dan Negara melalui ide-ide kreatif dan inovatif guna mewujudkan kemandirian bangsa sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas masing-masing.
- h. Selalu mengutamakan produk-produk Indonesia baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam mendukung tugas sebagai ASN Penggunaan produk-produk asing hanya akan dilakukan apabila produk tersebut tidak dapat diproduksi oleh Bangsa Indonesia.
- i. Selalu mendukung baik secara moral maupun materiil putra-putri terbaik bangsa (olahragawan, pelajar, mahasiswa, duta seni dan lain-lain) baik perorangan maupun kelompok yang bertugas membawa nama Indonesia di kancah internasional.
- k. Selalu menempatkan produk industri kreatif/industri hiburan tanah air sebagai pilihan pertama dan mendukung perkembangannya.

BAB IV

SISTEM ADMINISTRASI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA

Konstitusi dan sistem administrasi negara Indonesia mengalami perubahan sesuai tantangan dan permasalahan pembangunan negara bangsa yang dirasakan oleh elite politik dalam suatu masa. Kuntjoro Purbopranoto (1981) menyatakan bahwa sejarah administrasi di Indonesia dimulai sejak tahun 1816, dimana setelah pemerintahan diambilalih oleh Belanda dari pihak Inggris, segera dibentuk suatu dinas pemerintahan tersendiri. Sehubungan dengan perkembangan yang terjadi. Bangsa Indonesia baru memulai sejarah sebagai suatu bangsa yang merdeka dan berdaulat, semenjak dikumandangkannya Proklamasi Kemerdekaan. Sebagai suatu Badan Perwakilan seluruh rakyat Indonesia yang mewakili daerah – daerah dan beranggotakan pemimpin yang terkenal, kepada Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) ditugaskan oleh pasal I Aturan Peralihan Undang-Undang Dasar untuk mengatur dan menyelenggarakan perpindahan pemerintahan kepadapemerintah Indonesia. Sebelum hal tersebut terlaksana, untuk sementara waktu dalam masa peralihan tersebut, pasal IV Aturan peralihan UUD menetapkan bahwa :

“Sebelum Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat dan Dewan Pertimbangan Agung dibentuk menurut Undang – Undang Dasar ini, segala kekuasaannya dijalankan oleh Presiden dengan bantuan sebuah Komite Nasional”.

Sebagaimana disebutkan dalam Bab I, pasal 1 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, “Negara Indonesia ialah Negara Kesatuan, yang berbentuk Republik”. Tahap-tahap pembinaan persatuan bangsa Indonesia itu yang paling menonjol ialah sebagai berikut:

1. Perasaan senasib.
2. Kebangkitan Nasional
3. Sumpah Pemuda
4. Proklamasi Kemerdekaan

Prinsip-Prinsip Persatuan Dan Kesatuan Bangsa

1. Prinsip Bhineka Tunggal Ika
2. Prinsip Nasionalisme Indonesia
3. Prinsip Kebebasan yang Bertanggungjawab
4. Prinsip Wawasan Nusantara
5. Prinsip Persatuan Pembangunan untuk Mewujudkan Cita-cita Reformasi

Nasionalisme adalah sikap mencintai bangsa dan negara sendiri. Nasionalisme terbagi atas:

1. Nasionalisme dalam arti sempit, yaitu sikap mencintai bangsa sendiri secara berlebihan sehingga menganggap bangsa lain rendah kedudukannya, nasionalisme ini disebut juga nasionalisme yang chauvinisme, contoh Jerman pada masa Hitler.
2. Nasionalisme dalam arti luas, yaitu sikap mencintai bangsa dan negara sendiri dan menganggap semua bangsa sama derajatnya.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (“UU AP”) yang diberlakukan sejak tanggal 17 Oktober 2014, memuat perubahan penting dalam penyelenggaraan birokrasi pemerintahan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mengenai jenis produk hukum dalam administrasi pemerintahan;
2. Pejabat pemerintahan mempunyai hak untuk diskresi;
3. Memperoleh perlindungan hukum dan jaminan keamanan dalam menjalankan tugasnya

Dalam UU AP tersebut, beberapa pengertian penting yang dimuat di dalamnya adalah sebagai berikut:

1. Administrasi Pemerintahan adalah tata laksana dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan adalah unsur yang melaksanakan Fungsi Pemerintahan, baik di lingkungan pemerintah maupun penyelenggara negara lainnya;
2. Keputusan Administrasi Pemerintahan yang juga disebut Keputusan Tata Usaha Negara atau Keputusan Administrasi Negara adalah ketetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dalam penyelenggaraan pemerintahan;
3. Tindakan Administrasi Pemerintahan adalah perbuatan Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan kongkret dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan;

4. Diskresi adalah Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang ditetapkan dan/atau dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan untuk mengatasi persoalan konkret yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam hal peraturan perundang-undangan yang memberikan pilihan, tidak mengatur, tidak lengkap atau tidak jelas, dan/atau adanya stagnasi pemerintahan.

Landasan Idiil : Pancasila

Pancasila sebagaimana dimuat dalam Pembukaan UUD 1945 yang ditetapkan pada tanggal 18 Agustus 1945, merupakan dasar negara Republik Indonesia, baik dalam arti sebagai dasar ideologi maupun filosofi bangsa. Kedudukan Pancasila ini dipertegas dalam UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagai sumber dari segala sumber hukum negara.

Rumusan nilai-nilai dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Ketuhanan Yang Maha Esa;
2. Kemanusiaan yang adil dan beradab;
3. Persatuan Indonesia;
4. Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan;
5. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

UUD 1945: Landasan konstitusional SANKRI

Dari sudut hukum, UUD 1945, merupakan tataran pertama dan utama dari penjabaran lima norma dasar negara (ground norms) Pancasila beserta norma-norma dasar lainnya yang termuat dalam Pembukaan UUD 1945, menjadi norma hukum yang memberi kerangka dasar hukum sistem penyelenggaraan negara pada umumnya, atau khususnya sistem penyelenggaraan negara yang mencakup aspek kelembagaan, aspek ketatalaksanaan, dan aspek sumber daya manusianya.

Konstitusi atau UUD, yang bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia disebut UUD 1945 hasil Amandemen I, II, III dan IV terakhir pada tahun 2002 (UUD 1945) merupakan hukum dasar tertulis dan sumber hukum tertinggi dalam hierarki peraturan perundang-undangan Republik Indonesia. Atas dasar itu, penyelenggaraan negara harus dilakukan untuk disesuaikan dengan arah dan kebijakan penyelenggaraan negara yang berlandaskan Pancasila dan konstitusi negara, yaitu UUD 1945.

Pembukaan UUD 1945 sebagai dokumen yang ditempatkan di bagian depan UUD 1945, merupakan tempat dicanangkannya berbagai norma dasar yang melatarbelakangi, kandungan cita-cita luhur dari Pernyataan Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, dan oleh karena itu tidak akan berubah atau dirubah, merupakan dasar

dan sumber hukum bagi Batang-tubuh UUD 1945 maupun bagi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia apapun yang akan atau mungkin dibuat. Norma-norma dasar yang merupakan cita-cita luhur bagi Republik Indonesia dalam penyelenggaraan berbangsa dan bernegara tersebut dapat ditelusur pada Pembukaan

UUD 1945 tersebut yang terdiri dari empat (4) alinea. Dari sudut hukum, batang tubuh UUD 1945 merupakan tataran pertama dan utama dari penjabaran 5 (lima) norma dasar negara (ground norms) Pancasila beserta norma-norma dasar lainnya yang termuat dalam Pembukaan UUD 1945, menjadi norma hukum yang memberi kerangka dasar hukum sistem administrasi Negara Republik Indonesia pada umumnya, atau khususnya sistem penyelenggaraan pemerintahan negara yang mencakup aspek kelembagaan, aspek ketatalaksanaan, dan aspek sumber daya manusianya.

AGENDA 1

MODUL 2

ANALISIS ISU KONTEMPORER

A. *PERUBAHAN LINGKUNGAN STRATEGIS*

Perubahan adalah sesuatu yang tidak bisa dihindari dan menjadi bagian dari perjalanan peradaban manusia. Isu merupakan kabar/masalah yang dikedepankan (untuk ditanggapi dan disikapi) kabar yang tidak jelas asal usulnya serta belum terjamin kebenarannya. Kontemporer adalah sesuatu hal yang kekinian yang masih terjadi dan berlangsung sampai sekarang. Dengan demikian Analisa Isu Kontemporer adalah kebenaran tentang masalah yang baru yang masih hangat dan belum jelas akan kebenarannya.

berdasarkan Undang-undang ASN setiap PNS perlu memahami dengan baik fungsi dan tugasnya, yaitu:

1. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan peraturan perundangundangan,
2. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta
3. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia

Menjadi PNS yang profesional memerlukan pemenuhan terhadap beberapa persyaratan berikut:

1. Mengambil Tanggung Jawab, antara lain dilakukan dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang mencerminkan tetap disiplin dan akuntabilitas, mengakui dan memperbaiki kesalahan yang dibuat, fair dan berbicara berdasarkan data, menindaklanjuti dan menuntaskan komitmen, serta menghargai integritas pribadi.
2. Menunjukkan Sikap Mental Positif, antara lain diwujudkan dalam sikap dan perilaku bersedia menerima tanggung jawab kerja, suka menolong, menunjukkan respek dan membantu orang lain sepenuh hati, tidak tamak dan tidak arogan, serta tidak bersikap diskriminatif atau melecehkan orang lain.
3. Mengutamakan Keprimaan, antara lain ditunjukkan melalui sikap dan perilaku belajar terus menerus, semangat memberi kontribusi melebihi harapan, dan selalu berjuang menjadi lebih baik.
4. Menunjukkan Kompetensi, antara lain dimanifestasikan dalam bentuk kesadaran diri, keyakinan diri, dan keterampilan bergaul, mampu mengendalikan diri,

menunjukkan kemampuan bekerja sama, memimpin, dan mengambil keputusan, serta mampu mendengarkan dan memberi informasi yang diperlukan.

5. Memegang Teguh Kode Etik, antara lain menampilkan diri sesuai profesinya sebagai PNS, menjaga konfidensialitas, tidak pernah berlaku buruk terhadap masyarakat yang dilayani maupun rekan kerja, berpakaian sopan sesuai profesi PNS, dan menjunjung tinggi etika-moral PNS.

Ditinjau dari pandangan Urie Brofenbrenner (Perron, N.C., 2017) ada empat level lingkungan strategis yang dapat mempengaruhi kesiapan PNS dalam melakukan pekerjaannya sesuai bidang tugas masing-masing, yakni: individu, keluarga (*family*), Masyarakat pada level lokal dan regional (*Community/ Culture*), Nasional (*Society*), dan Dunia (*Global*).

Ada enam komponen dari modal manusia (Ancok, 2002), yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Model Inteletual yaitu perangkat yang diperlukan untuk menemukan peluang dan mengelola perubahan organisasi melalui pengembangan SDMnya.
2. Modal Emosional yaitu kemampuan manusia untuk mengenal dan mengelola emosi diri sendiri, serta memahami emosi orang lain agar dia dapat mengambil tindakan yang sesuai dalam berinteraksi dengan orang lain.
3. Modal Sosial yaitu jaringan kerjasama di antara warga masyarakat yang memfasilitasi pencarian solusi dari permasalahan yang dihadapi mereka.
4. Modal Ketabahan adalah modal untuk sukses dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan sebuah organisasi birokrasi.
5. Modal Etika / Moral yaitu kemampuan membedakan benar dan salah. Ada empat komponen modal moral/etika yakni: integritas, Bertanggung jawab, penyayang, pemaaf.
6. Modal Kesehatan.

Sosok PNS yang bertanggung jawab dan berorientasi pada kualitas merupakan gambaran implementasi sikap mental positif PNS yang kompeten dengan kuat memegang teguh kode etik dalam menjalankan tugas jabatannya berdasarkan tuntutan unit kerja/organisasinya merupakan wujud nyata PNS menunjukan sikap perilaku bela Negara.

B. ISU-ISU STRATEGIS KONTEMPORER

Saat ini konsep negara, bangsa dan nasionalisme dalam konteks Indonesia sedang berhadapan dengan dilema antara globalisasi dan etnik nasionalisme yang harus disadari sebagai perubahan lingkungan strategis. Termasuk di dalamnya terjadi pergeseran pengertian tentang nasionalisme yang berorientasi kepada pasar atau ekonomi global. Dengan menggunakan logika sederhana, “pada tahun 2020, diperkirakan jumlah penduduk dunia akan mencapai 10 milyar dan akan terus bertambah, sementara sumber daya alam dan tempat tinggal tetap, maka manusia di dunia akan semakin keras berebut untuk hidup, agar mereka dapat terus melanjutkan hidup”. Pada perubahan ini perlu disadari bahwa globalisasi dengan pasar bebasnya sebenarnya adalah sesuatu yang tidak terhindarkan dan bentuk dari konsekuensi logis dari interaksi peradaban dan bangsa.

Berdasarkan penjelasan di atas, perlu disadari bahwa PNS sebagai Aparatur Negara dihadapkan pada pengaruh yang datang dari eksternal juga internal yang kian lama kian menggerus kehidupan berbangsa dan bernegara: Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Bhinneka Tunggal Ika sebagai konsensus dasar berbangsa dan bernegara. Fenomena tersebut menjadikan pentingnya setiap PNS mengenal dan memahami secara kritis terkait isu-isu strategis kontemporer diantaranya; korupsi, narkoba, paham radikalisme/ terorisme, *money laundry*, *proxy war*, dan kejahatan komunikasi masal seperti *cyber crime*, *Hate Speech*, dan *Hoax*, dan lain sebagainya. Isu-isu yang akan diuraikan berikut ini:

1. Korupsi

Korupsi dalam sejarah dunia sebagaimana yang dikemukakan oleh Hans G. Guterbock, “Babylonia and Assyria” dalam Encyclopedia Britannica bahwa dalam catatan kuno telah diketemukan gambaran fenomena penyuapan para hakim dan perilaku korup lainnya dari para pejabat pemerintah. Di Mesir, Babilonia, Ibrani, India, Yunani dan Romawi Kuno korupsi adalah masalah serius. Pada zaman kekaisaran Romawi Hammurabi dari Babilonia yang naik tahta sekitar tahun 1200 SM telah memerintahkan seorang Gubernur provinsi untuk menyelidiki perkara **penyuapan**. Shamash, seorang raja Assiria (sekitar tahun 200 sebelum Masehi) bahkan tercatat pernah menjatuhkan pidana kepada seorang hakim yang menerima uang **suap**.

Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi beserta revisinya melalui Undang-Undang Nomor 20 tahun 2001. Secara substansi Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 telah mengatur berbagai modus

operandi tindak pidana korupsi sebagai tindak pidana formil, memperluas pengertian pegawai negeri sehingga pelaku korupsi tidak hanya didefinisikan kepada orang perorang tetapi juga padakorporasi, dan jenis penjatuhan pidana yang dapat dilakukan hakim terhadap terdakwa tindak pidana korupsi adalah Pidana Mati, Pidana Penjara, dan Pidana Tambahan.

Mengingat fenomena korupsi telah memasuki zone Kejadian Luar Biasa (KLB), maka pendekatan pemberantasan korupsi dipilih cara-cara yang luar biasa (*extra ordinary approach*) dan tepat sasaran. Oleh karena itu, kita wajib berpartisipasi dengan menunjukkan sikap antikorupsi. Tindakan membangun sikap antikorupsi sederhana, misalnya dengan cara:

- 1) Bersikap jujur dalam kehidupan sehari-hari dan mengajak orang-orang di lingkungan sekitar untuk bersikap jujur, menghindari perilaku korupsi, contoh: tidak membayar uang lebih ketika mengurus dokumen administrasi seperti KTP, kartu sehat, tidak membeli SIM, dsb.
- 2) Menghindari perilaku yang merugikan kepentingan orang banyak atau melanggar hak orang lain dari hal-hal yang kecil, contoh: tertib lalu lintas, kebiasaan mengantri, tidak buang sampah sembarangan, dsb.
- 3) Menghindari konflik kepentingan dalam hubungan kerja, hubungan bisnis maupun hubungan bertetangga;
- 4) Melaporkan pada penegak hukum apabila menjadi korban perbuatan korupsi contoh: diperas oleh petugas, menerima pemberian/hadiah dari orang yang tidak dikenal atau diduga memiliki konflik kepentingan, dsb.

2. Narkoba

Di kalangan masyarakat luas atau secara umum dikenal istilah Narkoba atau Napza, dimana keduanya istilah tersebut mempunyai kandungan makna yang sama. Kedua istilah tersebut sama-sama digunakan dalam dunia obat-obatan atau untuk menyebutkan suatu hal yang bersifat adiktif, yaitu dapat mengakibatkan ketergantungan (*addiction*) apabila disalahgunakan atau penggunaannya tidak sesuai dosis yang dianjurkan oleh dokter. Narkoba adalah merupakan akronim Narkotika, Psikotropika, dan Bahan Adiktif lainnya, sedangkan Napza adalah akronim dari Narkotika, Psikotropika, dan Zat Adiktif lainnya.

Menurut Online Etymology Dictionary, perkataan narkotika berasal dari bahasa Yunani yaitu "Narke" yang berarti terbius sehingga tidak merasakan apa-

apa. Sebagian orang berpendapat bahwa narkoba berasal dari kata "Narcissus" yang berarti jenis tumbuh-tumbuhan yang mempunyai bunga yang membuat orang tidak sadarkan diri. Narkoba dan Obat Berbahaya, serta napza (istilah yang biasa digunakan oleh Kemenkes) yang merupakan singkatan dari Narkoba, Psikotropika dan Zat Adiktif (Kemenkes, 2010). Kedua istilah tersebut dapat menimbulkan kebingungan. Dunia internasional (UNODC) menyebutnya dengan istilah narkoba yang mengandung arti obat-obatan jenis narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya. Sehingga dengan menggunakan istilah narkoba berarti telah meliputi narkoba, psikotropika, dan bahan adiktif lainnya. Penggolongan Narkoba dibagi menjadi 3 golongan yaitu :

- a. Golongan I yang ditujukan untuk ilmu pengetahuan dan bukan untuk pengobatan dan sangat berpotensi tinggi menyebabkan ketergantungan. Contoh 1. Opiat: morfin, heroin, petidin, candu.
- b. Ganja atau kanabis, marijuana, hashis. 3. Kokain: serbuk kokain, pastakokain, daun koka;
- c. Golongan II berkhasiat untuk pengobatan dan pelayanan kesehatan dan berpotensi tinggi menyebabkan ketergantungan. Contoh morfin dan petidin;
- d. Golongan III berkhasiat untuk pengobatan dan pelayanan kesehatan serta berpotensi ringan mengakibatkan ketergantungan. Contoh kodein.

Penggolongan Psikotropika dibagi menjadi 4 golongan yaitu :

- a. Golongan I hanya digunakan untuk kepentingan ilmu pengetahuan dan tidak untuk terapi serta sangat berpotensi mengakibatkan ketergantungan. Contoh ekstasi, LSD;
- b. Golongan II berkhasiat untuk pengobatan dan pelayanan kesehatan serta berpotensi tinggi mengakibatkan ketergantungan. Contoh amfetamin, shabu, metilfenidat atau italin;
- c. Golongan III berkhasiat pengobatan dan pelayanan kesehatan serta berpotensi sedang mengakibatkan ketergantungan. Contoh pentobarbital, flunitrazepam;
- d. Golongan IV berkhasiat pengobatan dan banyak digunakan untuk pelayanan kesehatan serta berpotensi ringan mengakibatkan ketergantungan. Contoh diazepam, bromazepam, fenobarbital, klonazepam, klordiazepoxide, dan nitrazepam.

3. Terorisme Dan Radikalisme

Terorisme adalah perbuatan yang menggunakan kekerasan atau ancaman kekerasan yang menimbulkan suasana teror atau rasa takut secara meluas, yang dapat menimbulkan korban yang bersifat massal, dan/atau menimbulkan kerusakan atau kehancuran terhadap objek vital yang strategis, lingkungan hidup, fasilitas publik, atau fasilitas internasional dengan motif ideologi, politik, atau gangguan keamanan. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mengeluarkan Resolusi 60/288 tahun 2006 tentang UN Global Counter Terrorism Strategy yang berisi empat pilar strategi global pemberantasan terorisme, yaitu : 1) pencegahan kondisi kondusif penyebaran terorisme; 2) langkah pencegahan dan memerangi terorisme; 3) peningkatan kapasitas negara-negara anggota untuk mencegah dan memberantas terorisme serta penguatan peran sistem PBB; dan 4) penegakan hak asasi manusia bagi semua pihak dan penegakan rule of law sebagai dasar pemberantasan terorisme. Selain itu, PBB juga telah menyusun High- Level Panel on Threats, Challenges, and Change yang menempatkan terorisme sebagai salah satu dari enam kejahatan yang penanggulangannya memerlukan paradigma baru.

Empat tipe kelompok teroris yang beroperasi di dunia :

- a. Teroris sayap kiri atau left wing terrorist, merupakan kelompok yang menjalin hubungan dengan gerakan komunis;
- b. Teroris sayap kanan atau right wing terrorist, menggambarkan bahwa mereka terinspirasi dari fasisme
- c. Teroris sayap kanan atau right wing terrorist, menggambarkan bahwa mereka terinspirasi dari fasisme
- d. Teroris keagamaan atau “ketakutan”, atau religious or “scared” terrorist, merupakan kelompok teroris yang mengatasnamakan agama atau agama menjadi landasan atau agendamereka.

Hubungan Radikalisme dan Terorisme adalah

- a. Terorisme sebagai kejahatan luar biasa jika dilihat dari akar perkembangannya sangat terhubung dengan radikalisme. Untuk memahami Hubungan konseptual antara radikalisme dan terorisme dengan menyusun kembali definisi istilah-istilah yang terkait.
- b. Radikalisme merupakan suatu sikap yang mendambakan perubahan secara total dan bersifat revolusioner dengan menjungkirbalikkan nilai-nilai yang ada secara drastis lewat kekerasan (violence) dan aksi-aksi yang ekstrem. Ciri-ciri sikap dan paham radikal adalah: tidak toleran (tidak mau menghargai pendapat

dan keyakinan orang lain); fanatik (selalu merasabener sendiri; menganggap orang lain salah); eksklusif (membedakan diri dari umat umumnya); dan revolusioner (cenderung menggunakan cara kekerasan untuk mencapai tujuan).

- c. Radikal Terorisme adalah suatu gerakan atau aksi brutal mengatasnamakan ajaran agama/golongan, dilakukan oleh sekelompok orang tertentu, dan agama dijadikan senjata politik untuk menyerang kelompok lain yang berbeda pandangan.

Cara mencegah tindak pidana terorisme meliputi : Kesiapsiagaan Nasional, Deradikalisasi

4. Money Loundry

“Money laundering” dalam terjemahan bahasa Indonesia adalah aktivitas pencucian uang. Terjemahan tersebut tidak bisa dipahami secara sederhana (arti perkata) karena akan menimbulkan perbedaan cara pandang dengan arti yang populer, bukan berarti uang tersebut dicuci karena kotor seperti sebagaimana layaknya mencuci pakaian kotor.

Oleh karena itu, perlu dijelaskan terlebih dahulu sejarah munculnya money laundering dalam perspektif sebagai salah satu tindak kejahatan.

C. TEKNIK ANALISIS ISU

Secara umum isu diartikan sebagai suatu fenomena/kejadian yang diartikan sebagai masalah, sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia isu adalah masalah yang dikedepankan untuk ditanggapi; kabar yang tidak jelas asal usulnya dan tidak terjamin kebenarannya; kabar angin; desas desus. Selanjutnya Kamus “Collins Cobuild English Language Dictionary” (1987), mengartikan isu sebagai:

- (1) *“An important subject that people are discussing or arguing about”* (2). *“When you talk about the issue, you are referring to the really important part of the thing that you are considering or discussing”*.

Isu kritisal secara umum terbagi ke dalam tiga kelompok berbeda berdasarkan tingkat urgensinya, yaitu

1. Isu saat ini (current issue)
2. Isu berkembang (emerging issue), dan
3. Isu potensial.

Terdapat 3 (tiga) kemampuan yang dapat mempengaruhi dalam mengidentifikasi dan/atau menetapkan isu, yaitu kemampuan *Enviromental Scanning*, *Problem Solving*, dan berpikir *Analysis*. Pendekatan lain dalam memahami apakah isu yang dianalisis tergolong isu kritikal atau tidak adalah dengan melakukan “*issue scan*”, yaitu teknik untuk mengenali isu melalui proses *scanning* untuk mengetahui sumber informasi terkait isu tersebut sebagai berikut:

1. *Media scanning*, yaitu penelusuran sumber-sumber informasi isu dari media seperti surat kabar, majalah, publikasi, jurnal profesional dan media lainnya yang dapat diakses publiK secara luas.
2. *Existing data*, yaitu dengan menelusuri survei, polling atau dokumen resmi dari lembaga resmi terkait dengan isu yang sedang dianalisis.
3. *Knowledgeable others*, seperti profesional, pejabat pemerintah, trendsetter, pemimpin opini dan sebagainya
4. *Public and private organizations*, seperti komisi independen, masjid atau gereja, institusi bisnis dan sebagainya yang terkait dengan isu-isu tertentu
5. *Public at large*, yaitu masyarakat luas yang menyadari akan satu isu dan secara langsung atau tidak langsung terdampak dengan keberadaan isu tersebut.

AGENDA I

MODUL 3

KESIAPSIAGAAN BELA NEGARA

A. KERANGKA KESIAPSIAGAAN BELA NEGARA DALAM PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

a. KONSEP KESIAPSIAGAAN BELA NEGARA

Menurut asal kata, kesamaptaan sama maknanya dengan kata kesiapsiagaan yang berasal dari kata: Samapta, yang artinya: siap siaga atau makna lainnya adalah siap siaga dalam segala kondisi. Dari makna ini dapat diartikan dan kita samakan bahwa makna kesamaptaan sama dengan makna kesiapsiagaan. Selanjutnya menurut Sujarwo (2011:4) — Samapta yang artinya siap siaga.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kesiapsiagaan merupakan suatu keadaan siap siaga yang dimiliki oleh seseorang baik secara fisik, mental, maupun sosial dalam menghadapi situasi kerja yang beragam.

Selanjutnya konsep bela negara menurut kamus besar bahasa Indonesia berasal dari kata bela yang artinya menjaga baik-baik, memelihara, merawat, menolong serta melepaskan dari bahaya.

Kesiapsiagaan merupakan suatu keadaan siap siaga yang dimiliki oleh seseorang baik secara fisik, mental, maupun social dalam menghadapi situasi kerja yang beragam. Selanjutnya konsep bela negara menurut kamus besar bahasa Indonesia berasal dari kata bela yang artinya menjaga baik-baik, memelihara, merawat, menolong serta melepaskan dari bahaya.

Dasar hukum mengenai bela negara terdapat dalam isi UUD NKRI 1945, yakni: Pasal 27 ayat (3) yang menyatakan bahwa semua warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara. Selanjutnya pada Pasal 30 ayat (1) yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam usaha pertahanan dan keamanan negara.

Kesiapsiagaan Bela Negara adalah suatu keadaan siap siaga yang dimiliki oleh seseorang baik secara fisik, mental, maupun sosial dalam menghadapi situasi kerja yang beragam yang dilakukan berdasarkan kebulatan sikap dan tekad secara ikhlas dan sadar disertai kerelaan berkorban sepenuh jiwa raga yang dilandasi oleh kecintaan terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) berdasarkan Pancasila dan UUD NKRI

1945 untuk menjaga, merawat, dan menjamin kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara.

Ruang lingkup Nilai-Nilai Dasar Bela Negara mencakup:

1. Cinta Tanah Air;
2. Kesadaran Berbangsa dan bernegara;
3. Yakin akan Pancasila sebagai ideologi negara;
4. Rela berkorban untuk bangsa dan negara; dan
5. Memiliki kemampuan awal bela negara.
6. Semangat untuk mewujudkan negara yang berdaulat, adil dan makmur.

Beberapa contoh bela negara dalam kehidupan sehari-hari di zaman sekarang di berbagai lingkungan:

1. Menciptakan suasana rukun, damai, dan harmonis dalam keluarga. (lingkungan keluarga).
2. Membentuk keluarga yang sadar hukum (lingkungan keluarga).
3. Meningkatkan iman dan takwa dan iptek (lingkungan pelatihan) Kesadaran untuk menaati tata tertib pelatihan (lingkungan kampus/lembaga pelatihan).
4. Menciptakan suasana rukun, damai, dan aman dalam masyarakat (lingkungan masyarakat).
5. Menjaga keamanan kampung secara bersama-sama (lingkungan masyarakat).
6. Mematuhi peraturan hukum yang berlaku (lingkungan negara).
7. Membayar pajak tepat pada waktunya (lingkungan negara).

Apabila kegiatan kesiapsiagaan bela negara dilakukan dengan baik, maka dapat diambil manfaatnya antara lain:

1. Membentuk sikap disiplin waktu, aktivitas, dan pengaturan kegiatan lain.
2. Membentuk jiwa kebersamaan dan solidaritas antar sesama rekan seperjuangan.
3. Membentuk mental dan fisik yang tangguh.
4. Menanamkan rasa kecintaan pada bangsa dan patriotism sesuai dengan kemampuan diri.
5. Melatih jiwa leadership dalam memimpin diri sendiri maupun kelompok dalam materi Team Building.
6. Membentuk Iman dan taqwa pada agama yang dianut oleh individu.
7. Berbakti pada orang tua, bangsa, agama.
8. Melatih kecepatan, ketangkasan, ketepatan individu dalam melaksanakan kegiatan.
9. Menghilangkan sikap negatif seperti malas, apatis, boros, egois, tidak disiplin.
10. Membentuk perilaku jujur, tegas, adil, tepat, dan kepedulian antar sesama.

b. KEMAMPUAN AWAL BELA NEGARA

Salah satu nilai-nilai dasar bela negara adalah memiliki kemampuan awal bela negara, baik secara fisik maupun non fisik. Secara fisik dapat ditunjukkan dengan cara menjaga kesamaptaaan (kesiapsiagaan) diri yaitu dengan menjaga kesehatan jasmani dan rohani. Sedangkan secara non fisik, yaitu dengan cara menjaga etika, etiket, moral dan memegang teguh kearifan lokal yang mengandung nilai-nilai jati diri bangsa yang luhur dan terhormat.

Hal –hal yang harus kita miliki dalam Kemampuan awal bela Negara yaitu :

1. Kesehatan Jasmani adalah kemampuan tubuh untuk menyesuaikan fungsi alat-alat tubuhnya dalam batas fisiologi terhadap keadaan lingkungan (ketinggian, kelembapan suhu, dan sebagainya) dan atau kerja fisik yang cukup efisien tanpa lelah secara berlebihan (Prof. Soedjatmo Soemowardoyo).

Dalam kehidupan sehari-hari setiap individu melakukan berbagai aktifitas fisik. Aktifitas fisik tersebut akan meningkatkan pengeluaran tenaga dan energy (pembakaran kalori). Berikut contoh daftar aktifitas fisik beserta kalori yang dikeluarkannya.

Tabel 1
Aktifitas Fisik Dan Kalori Yang Dikeluarkan

NO	AKTIFITAS FISIK	KALORI YANG DIKELUARKAN
1.	Cuci baju	3.56 Kcal/menit
2.	Mengemudi Mobil	2.80 Kcal/menit
3.	Mengecat rumah	3.50 Kcal/menit
4.	Potong Kayu	3.80 Kcal/menit
5.	Menyapu rumah	3.90 Kcal/menit
6.	Jalan kaki	5.60 – 7.00 Kcal/menit
7.	Mengajar	1.70 Kcal/menit
8.	Membersihkan jendela	3.70 Kcal/menit
9.	Berkebun	5.60 Kcal/menit
10.	Menyetrika	4.20 Kcal/menit

Kebugaran jasmani adalah untuk mengembangkan kekuatan, kemampuan, dan kesanggupan daya kreasi serta daya tahan dari setiap manusia yang berguna untuk mempertinggi daya kerja dalam pembangunan dan pertahanan bangsa dan negara.

Untuk mencapai kebugaran dapat dilakukan dengan melakukan olahraga. Olahraga adalah suatu bentuk aktifitas fisik yang terencana dan terstruktur, yang melibatkan

gerakan tubuh berulang-ulang dan ditujukan untuk meningkatkan kebugaran jasmani (Depkes, 2002). Beberapa manfaat olahraga antara lain :

- a. Meningkatkan kerja dan fungsi jantung, paru-paru, dan pembuluh darah
 - b. Meningkatkan kekuatan otot dan kepadatan tulang
 - c. Meningkatkan kelenturan (fleksibilitas) pada tubuh
 - d. sehingga dapat mengurangi cedera
 - e. Meningkatkan metabolisme tubuh untuk mencegah kegemukan dan mempertahankan berat badan ideal
 - f. Mengurangi resiko berbagai macam penyakit seperti tekanan darah tinggi, kencing manis, penyakit jantung
 - g. Meningkatkan sistem hormonal melalui peningkatan sensitifitas hormon terhadap jaringan tubuh
 - h. Meningkatkan aktivitas sistem kekebalan tubuh terhadap penyakit melalui peningkatan pengaturan kekebalan tubuh
2. Kesehatan Mental meliputi sistem dan kesehatan berfikir, kendali diri, emosi positif, makna hidup.

Kesiapsiagaan mental adalah kesiapsiagaan seseorang dengan memahami kondisi mental, perkembangan mental, dan proses menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan sesuai dengan perkembangan mental/jiwa (kedewasaan) nya, baik tuntutan dalam diri sendiri maupun luar dirinya sendiri, seperti menyesuaikan diri dengan lingkungan rumah, sekolah, lingkungan kerja dan masyarakat.

Seorang ASN juga harus memiliki Etika, etiket dan Moral. Etika merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kesediaan dan kesanggupan seorang secara sadar untuk mentaati ketentuan dan norma kehidupan melalui tutur, sikap, dan perilaku yang baik serta bermanfaat yang berlaku dalam suatu golongan, kelompok, dan masyarakat serta pada institusi formal maupun informal (Erawanto, 2013). Etiket ini sebagai bentuk aturan tertulis maupun tidak tertulis mengenai aturan tata krama, sopan santun, dan tata cara pergaulan dalam berhubungan sesama manusia dengan cara yang baik, patut, dan pantas sehingga dapat diterima dan menimbulkan komunikasi, hubungan baik, dan saling memahami antara satu dengan yang lain. Arti kata 'moral' adalah nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya.

Ada 4 hal yang perlu diperhatikan bagi seorang ASN yang profesional yaitu:

1. Berpenampilan yang rapi dan menarik (*very good grooming*)
2. Postur tubuh yang tepat (*correct body posture*)
3. Kepercayaan diri yang positif (*confidence*)
4. Keterampilan komunikasi yang baik (*communication skills*)

Adapun hal-hal yang wajib diperhatikan dalam pemilihan dan penggunaan pakaian adalah sebagai berikut:

1. Pemilihan pakaian sesuai ukuran tubuh, tinggi badan, dan bentuk postur
2. Pilihlah pakaian sesuai dengan jenis acara yang akan dihadiri
3. Selain pakaian seragam, bagian atasan selalu memiliki warna yang lebih muda daripada bagian bawah yang lebih gelap (celana panjang/rok)
4. Pemilihan bahan pakaian disesuaikan dengan kondisi tempat acara dilaksanakan (seperti katun, satin, wooven, sutera, wool, dll) karena sangat menentukan kenyamanan berpakaian.
5. Gunakan riasan kosmetik dan pewangi yang tepat dan pas serta tidak berlebihan
6. Gunakan asesoris yang minimalis (bagi pria 3 titik dan wanita berjilbab 5 titik/non jilbab 7 titik)
7. Tinggi hak wanita harian 2 centimeter (cm) dan 3 cm serta untuk acara tertentu maksimal 5 cm dengan hak bawah yang tebal dan kokoh
8. Sepatu buat bagi pria dan wanita pastikan selalu hitam untuk acara kedinasan
9. Sepatu pria dan wanita harus selalu dalam keadaan bersih dan mengkilat.

Prinsip Kearifan Lokal Kearifan lokal yang melekat pada setiap bangsa di dunia ini mengandung nilai-nilai jati diri bangsa yang luhur dan terhormat; apakah dari satu suku atau gabungan banyak suku di daerah tempat tinggal suatu bangsa.

Urgensi Kearifan Lokal Keberadaan bentuk-bentuk kearifan lokal bagi masyarakat setempat yang membuatnya adalah identitas atau jati diri bagi mereka; yang tidak dimiliki oleh masyarakat lain dalam wujud yang mutlak sama persisnya; baik jika ditinjau dari dimensi bahasa, tempat pembuatan, nilai manfaat dan penggunaan bentuk kearifan lokal itu di dalam lingkungan masyarakat.

c. RENCANA AKSI BELA NEGARA

Dengan mengacu dalam Modul Utama Pembinaan Bela Negara tentang Implementasi Bela Negara yang diterbitkan oleh Dewan Ketahanan Nasional Tahun 2018, disebutkan bahwa Aksi Nasional Bela Negara memiliki elemen-elemen

pemaknaan yang mencakup: 1) rangkaian upaya- upaya bela negara; 2) guna menghadapi segala macam Ancaman, Gangguan, Hambatan, dan Tantangan; 3) dalam menjamin kelangsungan hidup bangsa dan negara, 4) yang diselenggarakan secara selaras, mantap, sistematis, terstruktur, terstandardisasi, dan massif; 5) dengan mengikutsertakan peran masyarakat dan pelaku usaha; 6) di segenap aspek kehidupan nasional; 7) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945, 8) serta didasari oleh Semangat Mewujudkan Negara yang Berdaulat, Adil, dan Makmur sebagai penggenap Nilai- Nilai Dasar Bela Negara, 9) yang dilandasi oleh keinsyafan akan anugerah kemerdekaan, dan; 10) keharusan bersatu dalam wadah Bangsa dan Negara Indonesia, serta; 11) tekad untuk menentukan nasib nusa, bangsa, dan negaranya sendiri.

Aksi Nasional Bela Negara dapat didefinisikan sebagai sinergi setiap warga negara guna mengatasi segala macam ancaman, gangguan, hambatan, dan tantangan dengan berlandaskan pada nilai-nilai luhur bangsa untuk mewujudkan negara yang berdaulat, adil, dan makmur.

d. KEGIATAN KESIAPSIAGAAN BELA NEGARA

Pengertian Baris Berbaris Pengertian Baris Berbaris (PBB) adalah suatu wujud latihan fisik, diperlukan guna menanamkan kebiasaan dalam tata cara hidup dalam rangka membina dan kerjasama antar peserta Latsar, salah satu dasar pembinaan disiplin adalah latihan PBB, jadi PBB bertujuan untuk mewujudkan disiplin yang prima, agar dapat menunjang pelayanan yang prima pula, juga dapat membentuk sikap, pembentukan disiplin, membina kebersamaan dan kesetiakawanan dan lain sebagainya.

Manfaat mempelajari baris berbaris yaitu guna menumbuhkan sikap jasmani yang tegap dan tangkas, rasa persatuan, disiplin, sehingga dengan demikian peserta Latsar CPNS senantiasa dapat mengutamakan kepentingan tugas diatas kepentingan individu dan secara tidak langsung juga menanamkan rasa tanggung jawab.

Pemerintah Indonesia secara resmi menjelaskan pengertian “Protokol” dalam Undang- Undang Nomor 8 tahun 1987 tentang Protokol yang menjelaskan bahwa pengertian protokol adalah “serangkaian aturan dalam acara kenegaraan atau acara resmi yang meliputi aturan mengenai tata tempat, tata upacara dan tata penghormatan kepada seseorang sesuai dengan jabatannya atau kedudukannya dalam Negara, Pemerintah atau masyarakat”.

Selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan susunan ketatanegaran yang berubah dan juga perkembangan global, maka kemudian UU No 8 tahun 1987

tersebut disempurnakan melalui Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2010 tentang Keprotokolan yang memberikan penjelasan bahwa “Keprotokolan “ adalah : “serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan aturan dalam acara kenegaraan atau acara resmi yang meliputi Tata Tempat, Tata Upacara, dan Tata Penghormatan sebagai bentuk penghormatan kepada seseorang sesuai dengan jabatan dan/atau kedudukannya dalam negara, pemerintahan, atau masyarakat.” Perubahan istilah dari protokol menjadi keprotokolan ini dapat jelas terlihat bahwa protokol yang sebelumnya hanya memiliki makna “sempit” dan kaku sebagai serangkaian aturan, maka ketika terjadi perubahan istilah menjadi keprotokolan maka maknanya akan menjadi lebih “luas” sebagai serangkaian kegiatan yang tidak lepas dan harus menyesuaikan dengan segala aturan tertulis maupun tidak tertulis yang berhubungan dalam dunia keprotokolan itu sendiri.

Hari-hari besar Nasional ditetapkan dengan Keputusan Presiden; Hari Pendidikan Nasional, Hari Kebangkitan Nasional, HUT Proklamasi Kemerdekaan RI, Hari Kesaktian Pancasila, Hari Sumpah Pemuda, Hari Pahlawan, dan Hari Ibu; b. Upacara Bendera Pada Acara Kenegaraan; ialah upacara bendera dalam acara keNegara dalam rangka peringatan Hari Ulah Tahun Kemerdekaan Republik Indonesia yang diselenggarakan di Halaman Istana Merdeka Jakarta; c. Upacara Bendera Pada Acara Resmi ; ialah upacara bendera yang dilaksanakan bukan oleh Negara, melainkan oleh Instansi Pemerintah baik tingkat pusat maupun tingkat daerah serta oleh Lembaga Negara lainnya; dan d. Upacara Bukan Upacara Bendera ; ialah suatu upacara yang tidak berfokus pada pengibaran bendera kebangsaan, namun bendera kebangsaan telah diikatkan pada tiang bendera dan diletakkan ditempat sebagaimana mestinya.

Uraian Materi Upacara adalah serangkaian kegiatan yang diikuti oleh sejumlah pegawai/aparatur/karyawan sebagai peserta upacara, disusun dalam barisan di suatu lapangan/ruangan dengan bentuk segaris atau bentuk U, dipimpin oleh seorang Inspektur Upacara dan setiap kegiatan, peserta upacara melakukan ketentuanketentuan yang baku melalui perintah pimpinan upacara, dimana seluruh kegiatan tersebut direncanakan oleh Penanggung Jawab Upacara atau Perwira Upacara dalam rangka mencapai tujuan upacara.

Upacara dilakukan secara tertib dan teratur menurut urutan acara yang telah dilakukan dengan gerakan-gerakan dan langkah kaki, tangan serta anggota tubuh lainnya dengan seragam dan serentak sesuai gerakan/langkah yang ditentukan dalam Peraturan Baris Berbaris (PBB). Karena upacara yang berdasarkan PBB itu membutuhkan mental yang kuat, disiplin yang tinggi dan fisik yang bugar dan tegar, sehingga tercermin suatu kekhidmatan dari upacara itu.

Berbagai macam upacara yang kita ketahui, secara garis besar dikenal upacara umum yang biasanya dilaksanakan di lapangan dan upacara khusus biasanya di dalam ruangan.

Aturan untuk melaksanakan upacara dalam acara kenegaraan atau acara resmi, mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 62 tahun 1990 tentang Ketentuan Keprotokolan Mengenai Tata Tempat, Tata Upacara dan Tata Penghormatan.

Dalam pelaksanaan aturan tersebut merupakan Pedoman Umum Tata Upacara Sipil yang memuat sebagai perencanaan dan pelaksanaan upacara untuk menjawab apa, siapa yang harus berbuat apa, dimana dan bilamana tata caranya serta bentuk dan jenisnya.

Sedangkan Pedoman umum pelaksanaan upacara meliputi kelengkapan dan perlengkapan upacara, langkah-langkah persiapan, petunjuk pelaksanaan dan susunan acaranya. Pada dasarnya upacara umum dilaksanakan di lapangan dan jumlah pesertanya lebih banyak, sedangkan upacara khusus di ruangan, jumlah pesertanya lebih sedikit.

Adapun pengertian Tata upacara sesuai Undang-undang 9 tahun 2010 tentang Keprotokolan dalam pasal 1 menjelaskan bahwa Tata Upacara adalah aturan melaksanakan upacara dalam Acara Kenegaraan dan Acara Resmi.

Sedangkan Acara Resmi adalah acara yang diatur dan dilaksanakan oleh pemerintah atau lembaga negara dalam melaksanakan tugas dan fungsi tertentu dan dihadiri oleh Pejabat Negara dan/atau Pejabat Pemerintahan serta undangan lain.

Kehidupan di dalam masyarakat menunjukkan pentingnya kaidah dan norma yang patut dan pantas yang harus menjadi pedoman dalam kehidupan sehari-hari.

Sehingga, menurut Erawanto (2013) Etika Keprotokolan dapat disimpulkan sebagai suatu bentuk tutur, sikap, dan perbuatan yang baik dan benar berdasarkan kaidah norma universal yang dilakukan secara sadar dalam tata pergaulan yang berlaku pada tempat, waktu, dan ruang lingkup serta situasi tertentu, untuk menciptakan komunikasi dan hubungan kerja sama yang positif dan harmonis baik antar individu, kelompok masyarakat, dan lembaga/organisasi, maupun antar bangsa dan negara.

Selain itu, untuk mencapai tujuan komunikasi yang baik dan positif, maka perlu juga untuk menghindari hal-hal yang kiranya dapat menghambat dan merusak (noise) proses penyampaian pesan yang diinginkan.

Adapun beberapa hal yang diperlukan untuk dapat berbicara secara efektif: a. Berbicara dengan rasa percaya diri yang kuat; b. Mempunyai persepsi yang tepat terhadap keadaan lingkungan dan individu yang terlibat dalam interaksi tersebut; c. Dapat menguasai situasi dan memilih topik pembicaraan yang menarik; d. Mengetahui

hasil yang diharapkan dari interaksi/perbincangan; e. Menghindari memotong/menyela pembicaraan orang lain. Sebaiknya tidak memberi penilaian negatif sebelum mendapatkan gambaran yang lengkap; g. Menghindari memonopoli pembicaraan atau percakapan, membual tentang diri sendiri; h. Menghindari pembicaraan tentang hal-hal yang dapat menimbulkan pertentangan dan pembicaraan tentang penyakit, kematian, dll.

Untuk menghindari hambatan dalam proses komunikasi, maka setiap orang harus menghindari hal-hal yang menjadi hambatan dan gangguan dalam komunikasi serta menguasai tips berkomunikasi yang baik, agar pesan dan informasi dapat tercapai dan pada akhirnya mampu menciptakan hubungan yang harmonis dan baik antara komunikator dan komunikan.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, telah mengamantkan tujuan Negara adalah, melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, oleh sebab itu maka semua warga bangsa mempunyai kewajiban yang sama untuk mewujudkan tujuan Negara bangsa dimaksud, tidak terkecuali bagi para Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Kegiatan intelijen merupakan aktivitas intelijen yang dilaksanakan secara rutin dan terus menerus, sementara operasi intelijen merupakan aktivitas intelijen di luar kegiatan intelijen berdasarkan perencanaan yang rinci, dalam ruang dan waktu yang terbatas dan dilakukan atas perintah atasan yang berwenang.

3 (tiga) fungsi Intelijen berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2011 tentang Intelijen Negara : a) Penyelidikan: Terdiri atas serangkaian upaya, pekerjaan, kegiatan, dan tindakan yang dilakukan secara terencana dan terarah untuk mencari, menemukan, mengumpulkan, dan mengolah informasi menjadi Intelijen, serta menyajikannya sebagai bahan masukan untuk perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan.

Pada prinsipnya semua badan intelijen di dunia melaksanakan ketiga fungsi ini secara simultan, namun dalam kegiatan/operasi intelijen salah satu fungsi menjadi fungsi utama dan kedua fungsi lainnya mendukung fungsi yang diutamakan didasarkan kepada kepentingan nasional yang ingin dicapai dan/atau ancaman terhadap keamanan nasional yang harus dicegah, ditangkal dan ditanggulangi.

Kaidah lain dalam analisis intelijen adalah Forecasting (Perkiraan) yang pada dasarnya adalah suatu olah pikir dalam memberikan perkiraan tentang bayangan dari sebuah gambaran tentang kemungkinan perkembangan situasi yang bisa terjadi di masa

yang akan datang, yang disusun berdasarkan kaidah

Fungsi Intelijen Pengamanan (Security) Pengamanan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana dan terarah untuk mencegah dan/atau melawan upaya, pekerjaan, kegiatan Intelijen, pihak Lawan yang merugikan kepentingan dan keamanan nasional atau dengan kata lain Kontra Intelijen baik Kontra Penyelidikan maupun Kontra Penggalangan, antara lain : kontra spionase, kontra sabotase, Lawan PUS, Lawan Propaganda hingga Kontra Subversi.

Simatupang, 2017, 95), namun untuk dapat memahami tentang PUS dapat menggunakan salah satu definisi dari William E. Daugherty yang diterjemahkan secara bebas sebagai : “Penggunaan propaganda secara berencana dan kegiatan-kegiatan lain yang dirancang untuk mempengaruhi pendapat-pendapat, perasaan-perasaan, sikap-sikap dan perilaku musuh, pihak netral, pihak sekutu atau golongan yang bersahabat di luar negeri, dengan sedemikian rupa, dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan kepentingan nasional”.

Yang dimaksud dengan bencana : adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang disebabkan oleh perang, alam, ulah manusia, dan penyebab lainnya yang dapat mengakibatkan korban dan penderitaan manusia, kerugian harta benda, kerusakan lingkungan, kerusakan sarana-prasarana, dan fasilitas umum, serta menimbulkan gangguan terhadap tata kehidupan dan penghidupan masyarakat.

FKDM provinsi mempunyai tugas : 1. menjaring, menampung, mengoordinasikan, dan mengomunikasikan data dan informasi dari masyarakat mengenal potensi ancaman keamanan, gejala atau peristiwa bencana dalam rangka upaya pencegahan dan penanggulangannya secara dini; dan 2. memberikan rekomendasi sebagai bahan pertimbangan bags gubernur mengenai kebijakan yang berkaitan dengan kewaspadaan dini masyarakat.

FKDM kabupaten/kota mempunyai tugas : 1. menjaring, menampung, mengoordinasikan, dan mengomunikasikan data dan informasi dari masyarakat mengenal potensi ancaman keamanan gejala atau peristiwa bencana dalam rangka upaya pencegahan dan penanggulangannya secara dini; dan 2. memberikan rekomendasi sebagai bahan pertimbangan bagi bupati/walikota mengenai kebijakan yang berkaitan dengan kewaspadaan dini masyarakat.

FKDM kecamatan mempunyai tugas : 1. menjaring, menampung, mengoordinasikan, dan mengomunikasikan data dan informasi dari masyarakat mengenal potensi ancaman keamanan, gejala atau peristiwa bencana dalam rangka upaya pencegahan dan penanggulangannya secara dini; dan 2. memberikan rekomendasi

sebagai bahan pertimbangan bagi camat mengenai kebijakan yang berkaitan dengan kewaspadaan dini masyarakat.

FKDM desa/kelurahan mempunyai tugas : 1. menjaring, menampung, mengoordinasikan, dan mengkomunikasikan data dan Informasi dari masyarakat mengenai potensi ancaman keamanan, gejala atau peristiwa bencana dalam rangka upaya pencegahan dan penanggulangannyasecara dini; dan 2. memberikan rekomendasi sebagai bahan pertimbangan bagi kepala desa/lurah dalam penyelenggaraan kewaspadaan dini masyarakat.

Dalam rangka mengantisipasi ancaman terhadap integritas nasional dan tegaknya kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia, perlu dilaksanakan deteksi dini dan peringatan dini di daerah yang perlu didukung dengan koordinasi yang baik antar aparat unsur intelijen secara profesional yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2006 tentang Komunitas Intelijen Daerah.

Jaringan Intelijen Dalam Permendagri tersebut dijelaskan pengertian intelijen sebagai berikut : “Intelijen adalah segala usaha, kegiatan, dan tindakan yang terorganisir dengan menggunakan metode tertentu untuk menghasilkan produk tentang masalah yang dihadapi dari seluruh aspek kehidupan untuk disampaikan kepada pimpinan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan”.

Unsur pimpinan intelijen pusat adalah Direktur Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik, Asisten Intelijen Panglima Tentara Nasional Indonesia, Kepala Badan Intelijen Strategis, Kepala Badan Intelijen Keamanan, Jaksa Agung Muda Intelijen Kejaksaan dan Direktur Intelijen Imigrasi. Kominda provinsi mempunyai tugas : 1. merencanakan, mencari, mengumpulkan, mengkoordinasikan, dan mengkomunikasikan informasi/bahan keterangan intelijen dari berbagai sumber mengenai potensi, gejala, atau peristiwa yang menjadi ancaman stabilitas nasional di daerah; dan 2. memberikan rekomendasi sebagai bahan pertimbangan bagi unsur pimpinan daerah provinsi mengenai kebijakan yang berkaitan dengan deteksi dini, peringatan dini dan pencegahan dini terhadap ancaman stabilitas nasional di provinsi.

Kominda kabupaten/kota mempunyai tugas : 1. merencanakan, mencari, mengumpulkan, mengkoordinasikan, dan mengkomunikasikan informasi atau bahan keterangan dan intelijen dari berbagai sumber mengenai potensi, gejala, atau peristiwa yang menjadi ancaman stabilitas nasional di daerah; dan 2. memberikan rekomendasi sebagai bahan pertimbangan bagi unsur pimpinan daerah kabupaten/kota mengenai kebijakan yang berkaitan dengan deteksi dini dan peringatan dini terhadap ancaman

stabilitas nasional di kabupaten/kota.

Pelaksanaan penyelenggaraan tugas Kominda di Provinsi dilaporkan oleh Gubernur kepada Menteri Dalam Negeri dengan tembusan kepada Menteri Koordinator Politik, Hukum dan Keamanan, Menteri Pertahanan, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, Menteri Keuangan, Kepala Badan Intelijen Negara, Jaksa Agung Republik Indonesia, Panglima Tentara Nasional Indonesia, Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dan unsur pimpinan intelijen pusat.

Pendanaan Pendanaan bagi penyelenggaraan Kominda di provinsi didanai dari dan atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah provinsi, sedangkan pendanaan bagi penyelenggaraan Kominda di kabupaten/kota didanai dari dan atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten/kota.

Unsur Utama pertahanan nirmiliter dilaksanakan oleh K/L sebagai leading sector dalam rangka pengelolaan dan penyelenggaraan pertahanan nirmiliter sesuai dengan sifat dan bentuk ancaman yang dihadapi.

Postur pertahanan nirmiliter terdiri atas Unsur Utama dan Unsur Lain Kekuatan Bangsa yang disusun dan ditata oleh K/L di luar bidang pertahanan.

Pembangunan kelembagaan pertahanan militer maupun pertahanan nirmiliter diselenggarakan guna mewujudkan kekuatan yang terintegrasi dalam pengelolaan pertahanan negara melalui penguatan dan penataan ulang serta restrukturisasi kelembagaan dimana salah satunya adalah penguatan kapasitas lembaga intelijen dan kontra intelijen untuk pertahanan negara, termasuk pengembangan pertukaran informasi antar K/L dalam rangka peningkatan kemampuan deteksi dini dan peringatan dini.

Dalam penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2011 tentang Intelijen Negara Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun dijelaskan bahwa Pembukaan 1945 alinea keempat menyebutkan bahwa pembentukan Pemerintah Negara Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial yang senantiasa diupayakan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Sistem Kemanan Nasional Untuk mencapai tujuan negara harus dapat mengembangkan suatu sistem nasional yang meliputi sistem kesejahteraan nasional, sistem ekonomi nasional, sistem politik nasional, sistem pendidikan nasional, sistem hukum dan peradilan nasional, sistem pelayanan kesehatan nasional, dan sistem keamanan nasional.

Keamanan nasional merupakan kondisi dinamis bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menjamin keselamatan, kedamaian, dan kesejahteraan warga negara, masyarakat, dan bangsa, terlindunginya kedaulatan dan keutuhan wilayah negara, serta keberlangsungan pembangunan nasional dari segala ancaman.

Secara akademik, keamanan nasional dipandang sebagai suatu konsep multidimensional yang memiliki empat dimensi yang saling berkaitan, yaitu dimensi keamanan manusia, dimensi keamanan dan ketertiban masyarakat, dimensi keamanan dalam negeri, dan dimensi pertahanan.

Ancaman memiliki hakikat yang majemuk, berbentuk fisik atau nonfisik, konvensional atau nonkonvensional, global atau lokal, segera atau mendatang, potensial atau aktual, militer atau nonmiliter, langsung atau tidak langsung, dari luar negeri atau dalam negeri, serta dengan kekerasan senjata atau tanpa kekerasan senjata, yang dapat diuraikan sebagai berikut : 1.

Dengan demikian, identifikasi dan analisis terhadap ancaman harus dilakukan secara lebih komprehensif, baik dari aspek sumber, sifat dan bentuk, kecenderungan, maupun yang sesuai dengan dinamika kondisi lingkungan strategis.

Dini dan Peringatan Dini Upaya untuk melakukan penilaian terhadap ancaman tersebut dapat terwujud dengan baik apabila Intelijen Negara sebagai bagian dari sistem keamanan nasional yang merupakan lini pertama mampu melakukan deteksi dini dan peringatan dini terhadap berbagai bentuk dan sifat ancaman, baik yang potensial maupun aktual.

Intelijen Negara berperan melakukan upaya, pekerjaan, kegiatan, dan tindakan untuk deteksi dini dan peringatan dini dalam rangka pencegahan, penangkalan, dan penanggulangan terhadap setiap hakikat ancaman yang mungkin timbul dan mengancam kepentingan dan keamanan nasional.

Adapun tujuan Intelijen Negara : adalah mendeteksi, mengidentifikasi, menilai, menganalisis, menafsirkan, dan menyajikan Intelijen dalam rangka memberikan peringatan dini untuk mengantisipasi berbagai kemungkinan bentuk dan sifat ancaman yang potensial dan nyata terhadap keselamatan dan eksistensi bangsa dan negara serta peluang yang ada bagi kepentingan dan keamanan nasional.

Intelijen Negara sebagai penyelenggara Intelijen sudah ada sejak awal terbentuknya pemerintahan negara Republik Indonesia dan merupakan bagian integral dari sistem keamanan nasional yang memiliki wewenang untuk menyelenggarakan fungsi dan melakukan aktivitas Intelijen berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penyelenggaraan fungsi dan kegiatan Intelijen yang meliputi penyelidikan, pengamanan, dan penggalangan menggunakan metode kerja, seperti pengintaian, penjejak, pengawasan, penyurupan (surreptitious entry), penyadapan, pencegahan dan penangkalan dini, serta propaganda dan perang urat syaraf.

Penyelenggara Intelijen Negara Penyelenggara Intelijen Negara terdiri atas penyelenggara Intelijen Negara yang bersifat nasional (Badan Intelijen Negara), penyelenggara Intelijen alat negara, serta penyelenggara Intelijen kementerian/lembaga pemerintah nonkementerian.

Untuk mewujudkan sinergi terhadap seluruh penyelenggara Intelijen Negara dan menyajikan Intelijen yang integral dan komprehensif, penyelenggaraan Intelijen Negara dikoordinasikan oleh Badan Intelijen Negara. Rahasia Intelijen dikategorikan dapat : 1. membahayakan pertahanan dan keamanan negara; 2. mengungkapkan kekayaan alam Indonesia yang masuk dalam kategori dilindungi kerahasiaannya; 3. merugikan ketahanan ekonomi nasional; 4. merugikan kepentingan politik luar negeri dan hubungan luar negeri; 5. mengungkapkan memorandum atau surat yang menurut sifatnya perlu dirahasiakan; 6. membahayakan sistem Intelijen Negara; 7. membahayakan akses, agen, dan sumber yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi Intelijen; 8. membahayakan keselamatan Personel Intelijen Negara; atau i. mengungkapkan rencana dan pelaksanaan yang berkaitan dengan penyelenggaraan fungsi Intelijen.

AGENDA II MODUL 1

BERORIENTASI PELAYANAN

A. KONSEP PELAYANAN PUBLIK

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) mengamanatkan bahwa tujuan didirikan Negara Republik Indonesia, antara lain adalah untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Amanat tersebut mengandung makna negara berkewajiban memenuhi kebutuhan setiap warga negara melalui suatu sistem pemerintahan yang mendukung terciptanya penyelenggaraan pelayanan publik yang prima dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar dan hak sipil setiap warga negara atas barang publik, jasa publik, dan pelayanan administrative, sebagaimana tercantum dalam Penjelasan atas Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (UU Pelayanan Publik). Pelayanan publik yang prima dan memenuhi harapan masyarakat merupakan muara dari Reformasi Birokrasi, sebagaimana tertulis dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, yang menyatakan bahwa visi Reformasi Birokrasi adalah pemerintahan berkelas dunia yang ditandai dengan pelayanan publik yang berkualitas.

Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administrative yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Asas penyelenggaraan pelayanan publik seperti yang tercantum dalam Pasal 4 UU Pelayanan Publik, yaitu: kepentingan umum, kepastian hukum, kesamaan hak, keseimbangan hak dan kewajiban, keprofesionalan, partisipatif, persamaan perlakuan / tidak diskriminatif, keterbukaan, akuntabilitas, fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, ketepatan waktu dan kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan.

Berbagai literatur administrasi publik menyebut bahwa prinsip pelayanan publik yang baik adalah: partisipatif, transparan, responsive, tidak diskriminatif, mudah dan murah, efektif dan efisien, aksesibel, akuntabel, berkeadilan.

Terdapat tiga unsur penting dalam pelayanan publik khususnya dalam konteks ASN, yaitu penyelenggara pelayanan publik yaitu ASN/Birokrasi, penerima layanan yaitu masyarakat, stakeholders, atau sektor privat, dan kepuasan yang diberikan dan/atau diterima oleh penerima layanan.

Pelayanan publik yang berkualitas harus berorientasi kepada pemenuhan kepuasan pengguna layanan. Apabila dikaitkan dengan tugas ASN dalam melayani masyarakat, pelayanan yang berorientasi pada customer satisfaction adalah wujud pelayanan yang terbaik kepada masyarakat atau dikenal dengan sebutan pelayanan prima. Pelayanan prima didasarkan pada implementasi standar pelayanan yang dimiliki oleh penyelenggara. Budaya pelayanan yang baik juga tentu akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi dengan mekanisme sebagai berikut:

- a. Budaya pelayanan akan berjalan dengan baik apabila terbangun kerja tim di dalam internal organisasi.
- b. Pemahaman tentang pelayanan prima.
- c. Pemberian pelayanan yang prima akan berimplikasi pada kemajuan organisasi, apabila pelayanan yang diberikan prima (baik), maka organisasi akan menjadi semakin maju.

Terdapat enam elemen untuk menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas yaitu:

- 1) Komitmen pimpinan yang merupakan kunci untuk membangun pelayanan yang berkualitas;
- 2) Penyediaan layanan sesuai dengan sasaran dan kebutuhan masyarakat;
- 3) Penerapan dan penyesuaian Standar Pelayanan di dalam penyelenggaraan pelayanan publik;
- 4) Memberikan perlindungan bagi internal pegawai, serta menindaklanjuti pengaduan masyarakat;
- 5) Pengembangan kompetensi SDM, jaminan keamanan dan keselamatan kerja, fleksibilitas kerja, penyediaan infrastruktur teknologi informasi dan sarana prasarana; dan
- 6) Secara berkala melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja penyelenggara pelayanan publik.

Sebagaimana kita ketahui dalam Pasal 10 UU ASN, pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Untuk menjalankan fungsi tersebut, pegawai ASN bertugas untuk:

- a. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 34 UU Pelayanan Publik juga secara jelas mengatur mengenai bagaimana perilaku pelayanan publik, termasuk ASN, dalam menyelenggarakan pelayanan publik, yaitu:

- a. adil dan tidak diskriminatif;
- b. cermat, santun dan ramah
- c. tegas, andal, dan tidak memberikan putusan yang berlarut- larut
- d. profesional;
- e. tidak mempersulit;
- f. patuh pada perintah atasan yang sah dan wajar;
- g. menjunjung tinggi nilai-nilai akuntabilitas dan integritas institusi penyelenggara;
- h. tidak membocorkan informasi atau dokumen yang wajib dirahasiakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- i. terbuka dan mengambil langkah yang tepat untuk menghindari benturan kepentingan;
- j. tidak menyalahgunakan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan publik;
- k. tidak memberikan informasi yang salah atau menyesatkan dalam menanggapi permintaan informasi serta proaktif dalam memenuhi kepentingan masyarakat;
- l. tidak menyalahgunakan informasi, jabatan, dan/atau kewenangan yang dimiliki; sesuai dengan kepantasan; dan tidak menyimpang dari prosedur.

Secara lebih operasional, Berorientasi Pelayanan dapat dijabarkan dengan beberapa kriteria, yakni:

- 1) ASN harus memiliki kode etik (*code of ethics*) untuk menjabarkan pedoman perilaku sesuai dengan tujuan yang terkandung dari masing-masing nilai
- 2) Untuk mendetailkan kode etik tersebut, dapat dibentuk sebuah kode perilaku (*code of conducts*) yang berisi contoh perilaku spesifik yang wajib dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai ASN sebagai interpretasi dari kode etik tersebut.
- 3) Pegawai ASN harus menerapkan budaya pelayanan, dan menjadikan prinsip melayani sebagai suatu kebanggaan.

B. BERORIENTASI PELAYANAN

Panduan perilaku/kode etik dari nilai Berorientasi Pelayanan sebagai pedoman bagi para ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, yaitu:

1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
2. Ramah, Cekatan, Solutif, dan Dapat Diandalkan

Djamaludin Ancok dkk (2014) memberi ilustrasi bahwa perilaku yang semestinya ditampilkan untuk memberikan layanan prima adalah:

1. Menyapa dan memberi salam;
2. Ramah dan senyum manis;
3. Cepat dan tepat waktu;
4. Mendengar dengan sabar dan aktif;
5. Penampilan yang rapi dan bangga akan penampilan;
6. Terangkan apa yang Saudara lakukan;
7. Jangan lupa mengucapkan terima kasih;
8. Perlakukan teman sekerja seperti pelanggan; dan
9. Mengingat nama pelanggan.

Pemberian layanan bermutu tidak boleh berhenti ketika kebutuhan masyarakat sudah dapat terpenuhi, melainkan harus terus ditingkatkan dan diperbaiki agar mutu layanan yang diberikan dapat melebihi harapan pengguna layanan. Layanan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan layanan hari esok akan menjadi lebih baik dari hari ini (*doing something better and better*).

Dalam rangka mencapai visi reformasi birokrasi serta memenangkan persaingan di era digital yang dinamis, diperlukan akselerasi dan upaya luar biasa (keluar dari rutinitas dan business as usual) agar tercipta breakthrough atau terobosan, yaitu perubahan tradisi, pola, dan cara dalam pemberian pelayanan publik. Terobosan itulah yang disebut dengan inovasi pelayanan publik. Konteks atau permasalahan publik yang dihadapi instansi pemerintah dalam memberikan layanannya menjadi akar dari lahirnya suatu inovasi pelayanan publik.

Dalam lingkungan pemerintahan banyak faktor yang mempengaruhi tumbuh dan berkembangnya inovasi pelayanan publik, diantaranya komitmen dari pimpinan, adanya budaya inovasi, dan dukungan regulasi. Adanya kolaborasi antara pemerintah, partisipasi masyarakat, dan *stakeholders* terkait lainnya perlu dibangun sebagai strategi untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya inovasi.

AGENDA II

MODUL 2

AKUNTABEL

A. POTRET PELAYANAN PUBLIK NEGERI INI

Dalam konteks kehidupan bermasyarakat, Kita sebagai individu ataupun ASN pun mungkin sudah bosan dengan kenyataan adanya perbedaan ‘jalur’ dalam setiap pelayanan. Proses mengurus sebuah dokumen, dengan harga, misal, 100.000, membutuhkan waktu 3 hari, tapi pada kenyataannya, banyak orang yang dapat memperoleh dokumen tersebut dalam hitungan jam dengan tambahan dana yang ‘beragam’. Di beberapa negara, konsep ini memang dilakukan dalam konteks pelayanan publik, namun, dengan format yang lebih terstruktur, transparan dan akuntabel. Bahkan, sejak kecil, mungkin sebagian Kita tidak sadar bahwa contoh pelayanan berbeda kelas itu sudah Kita lakukan. Tiket ‘Terusan’ di objek wisata favorit Dunia Fantasi, Ancol, Jakarta, adalah contoh kecil yang dapat Kita ambil. Tiket tersebut memungkinkan Kita menaiki anjungan permainan tanpa mengikuti antrian orang-orang yang menggunakan Tiket Reguler. Sebelum era Taksi Online, di Singapura, untuk mendapatkan taksi tanpa ikut antri di Taxi Line yang cukup panjang di jam-jam tertentu, Kita dapat menggunakan fasilitas pemesanan melalui SMS dengan tambahan beberapa dolar. Intinya, format layanan dengan harga berbeda tersebut memang sudah banyak dilakukan, namun, dengan terstruktur dan diikuti oleh semua pihak.

Baik sadar atau tidak, kenyataan layanan publik di negeri ini kerap dimanfaatkan oleh ‘oknum’ pemberi layanan untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok. Peribahasa ‘Waktu Adalah Uang’ digunakan oleh banyak ‘oknum’ untuk memberikan layanan spesial bagi mereka yang memerlukan waktu layanan yang lebih cepat dari biasanya. Sayangnya, konsep ini sering bercampur dengan konsep sedekah dari sisi penerima layanan yang sebenarnya tidak tepat. Waktu berlalu, semua pihak sepakat, menjadi kebiasaan, dan dipahami oleh hampir semua pihak selama puluhan tahun.

Payung hukum terkait Layanan Publik yang baik tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Layanan Publik. Pasal 4 menyebutkan Asas Pelayanan Publik yang meliputi: kepentingan Umum, kepastian hukum, kesamaan hak, keseimbangan hak dan kewajiban, keprofesionalan, partisipatif, persamaan perlakuan/tidak diskriminatif, keterbukaan, akuntabilitas, fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, ketepatan waktu, dan kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan.

Employer Branding yang termaktub dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021, “Bangga Melayani Bangsa”, menjadi udara segar perbaikan dan peningkatan layanan publik. Namun, Mental dan Pola Pikir berada di domain pribadi, individual. Bila dilakukan oleh semua unsur ASN, akan memberikan dampak sistemik. Ketika perilaku koruptif yang negatif bisa memberikan dampak sistemik seperti sekarang ini, sebaliknya, mental dan pola pikir positif pun harus bisa memberikan dampak serupa.

Segala yang berkaitan dengan mental dan pola pikir kadang sering dilemparkan ke pihak lain sebagai penyebab. Seorang pegawai yang diminta untuk disiplin sering meminta atasannya melakukannya lebih dulu. Seorang atasan pun akan menggunakan metode yang sama ketika diminta untuk menjadi individu yang taat aturan ke atasan di atasnya. Sehingga akhirnya, karena terlalu sibuk dengan persyaratan dari orang lain, dirinya sendiri tidak pernah berubah. Pada modul latihan ini, Anda diajak untuk memulainya dari diri Anda. Aturan dan kode etik tertulis memang penting, namun, komitmen Anda sebagai ASN secara pribadi juga menjadi hal yang tidak kalah penting. Terlebih, bila Anda menyadari bahwa semua gaji dan fasilitas yang Anda gunakan nanti berasal dari Pajak yang dibayarkan Masyarakat negeri ini yang menuntut dilayani dengan layanan yang terbaik. Mari mulai menunjuk diri sendiri untuk memulai, dari hal-hal kecil di keseharian, dan di mulai dari sekarang.

B. KONSEP AKUNTABILITAS

Akuntabilitas adalah kata yang seringkali kita dengar, tetapi tidak mudah untuk dipahami. Ketika seseorang mendengar kata akuntabilitas, yang terlintas adalah sesuatu yang sangat penting, tetapi tidak mengetahui bagaimana cara mencapainya. Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab yang berangkat dari moral individu, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab kepada seseorang/organisasi yang memberikan amanat. Dalam konteks ASN Akuntabilitas adalah kewajiban untuk mempertanggungjawabkan segala tindak dan tanduknya sebagai pelayan publik kepada atasan, lembaga pembina, dan lebih luasnya kepada publik (Matsiliza dan Zonke, 2017).

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab dari amanah yang dipercayakan kepadanya. Amanah seorang ASN menurut SE Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 adalah menjamin terwujudnya perilaku yang sesuai dengan Core Values ASN BerAKHLAK. Dalam konteks Akuntabilitas, perilaku tersebut adalah:

- Kemampuan melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
 - Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
 - Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi
- Responsibilitas* adalah kewajiban untuk bertanggung jawab yang berangkat dari moral individu, sedangkan *akuntabilitas* adalah kewajiban untuk bertanggung jawab kepada seseorang/organisasi yang memberikan amanat.

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab dari amanah yang dipercayakan kepadanya.

Amanah seorang ASN menurut SE Meneteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 adalah menjamin terwujudnya perilaku yang sesuai dengan Core Values ASN BerAKHLAK. Dalam konteks Akuntabilitas, perilaku tersebut adalah:

1. Kemampuan melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
2. Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
3. Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi

Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu:

1. Untuk menyediakan kontrol demokratis (peran demokrasi);
2. untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional);
3. untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar).

Akuntabilitas memiliki 5 tingkatan yang berbeda yaitu akuntabilitas personal, akuntabilitas individu, akuntabilitas kelompok, akuntabilitas organisasi, dan akuntabilitas stakeholder.

Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu:

- Untuk menyediakan kontrol demokratis (peran demokrasi);
- untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional);
- untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar).

Akuntabilitas merupakan kontrak antara pemerintah dengan aparat birokrasi, serta antara pemerintah yang diwakili oleh PNS dengan masyarakat. Kontrak antara kedua

belah pihak tersebut memiliki ciri antara lain: Pertama, akuntabilitas eksternal yaitu tindakan pengendalian yang bukan bagian dari tanggung jawabnya.

Tingkatan akuntabilitas



Akuntabilitas memiliki 5 tingkatan yang berbeda yaitu akuntabilitas personal, akuntabilitas individu, akuntabilitas kelompok, akuntabilitas organisasi, dan akuntabilitas stakeholder.

- **Akuntabilitas Personal (Personal Accountability)** Akuntabilitas personal mengacu pada nilai-nilai yang ada pada diri seseorang seperti kejujuran, integritas, moral dan etika. Pertanyaan yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah seseorang memiliki akuntabilitas personal antara lain “Apa yang dapat saya lakukan untuk memperbaiki situasi dan membuat perbedaan?”. Pribadi yang akuntabel adalah yang menjadikan dirinya sebagai bagian dari solusi dan bukan masalah.

- **Akuntabilitas Individu** Akuntabilitas individu mengacu pada hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yaitu antara PNS dengan instansinya sebagai pemberi kewenangan. Pemberi kewenangan bertanggungjawab untuk memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan sumber daya serta menghilangkan hambatan kinerja, sedangkan PNS sebagai aparatur negara bertanggung jawab untuk

Bagan 1 Tingkatan Akuntabilitas memenuhi tanggung jawabnya. Pertanyaan penting yang digunakan untuk melihat tingkat akuntabilitas individu seorang PNS adalah apakah individu mampu untuk mengatakan “Ini adalah tindakan yang telah saya lakukan, dan ini

adalah apa yang akan saya lakukan untuk membuatnya menjadi lebih baik”.

- Akuntabilitas Kelompok Kinerja sebuah institusi biasanya dilakukan atas kerjasama kelompok. Dalam hal ini tidak ada istilah “Saya”, tetapi yang ada adalah “Kami”. Dalam kaitannya dengan akuntabilitas kelompok, maka pembagian kewenangan dan semangat kerjasama yang tinggi antar berbagai kelompok yang ada dalam sebuah institusi memainkan peranan yang penting dalam tercapainya kinerja organisasi yang diharapkan.
- Akuntabilitas Organisasi Akuntabilitas organisasi mengacu pada hasil pelaporan kinerja yang telah dicapai, baik pelaporan yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi/institusi maupun kinerja organisasi kepada stakeholders lainnya.
- Akuntabilitas Stakeholder Stakeholder yang dimaksud adalah masyarakat umum, pengguna layanan, dan pembayar pajak yang memberikan masukan, saran, dan kritik terhadap kinerjanya. Jadi akuntabilitas stakeholder adalah tanggungjawab organisasi pemerintah untuk mewujudkan pelayanan dan kinerja yang adil, responsif dan bermartabat.

C. PANDUAN PERILAKU AKUNTABEL

1. Akuntabilitas dan Integritas

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017).

2. Integritas dan Anti Korupsi

Integritas adalah salah satu pilar penting dalam pemberantasan korupsi. Secara harafiah, integritas bisa diartikan sebagai bersatunya antara ucapan dan perbuatan. Jika ucapan mengatakan antikorupsi, maka perbuatan pun demikian. Dalam bahasa sehari-hari di masyarakat, integritas bisa pula diartikan sebagai kejujuran atau ketidakmunafikan.

3. Mekanisme Akuntabilitas

4. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sector publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi:

- a. Akuntabilitas kejujuran dan hukum (*accountability for probity and legality*)
- b. Akuntabilitas hukum terkait dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang diterapkan.
- c. Akuntabilitas proses (*process accountability*). Akuntabilitas proses terkait dengan: apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi Akuntabilitas ini diterjemahkan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah. Pengawasan dan

pemeriksaan akuntabilitas proses dilakukan untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme.

- d. Akuntabilitas program (*program accountability*) Akuntabilitas ini dapat memberikan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, dan Apakah ada alternative program lain yang memberikan hasil maksimal dengan biaya minimal.
- e. Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*) Akuntabilitas ini terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah atas kebijakan yang diambil terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

5. Integritas

Dengan adanya integritas menjadikan suatu kewajiban untuk menjunjung tinggi dan mematuhi semua hukum yang berlaku, undang-undang, kontrak, kebijakan, dan peraturan yang berlaku.

6. Tanggung Jawab (Responsibilitas)

Responsibilitas terbagi dalam responsibilitas perorangan dan responsibilitas institusi.

7. Keadilan

Keadilan adalah landasan utama dari akuntabilitas. Keadilan harus dipelihara dan dipromosikan oleh pimpinan pada lingkungan organisasinya.

8. Kepercayaan

Rasa keadilan akan membawa pada sebuah kepercayaan. Kepercayaan ini yang akan melahirkan akuntabilitas.

9. Keseimbangan

Untuk mencapai akuntabilitas dalam lingkungan kerja, maka diperlukan adanya keseimbangan antara akuntabilitas dan kewenangan, serta harapan dan kapasitas.

10. Kejelasan

Fokus utama untuk kejelasan adalah mengetahui kewenangan, peran dan tanggungjawab, misi organisasi, kinerja yang diharapkan organisasi, dan sistem pelaporan kinerja baik individu maupun organisasi.

11. Konsistensi

Langkah –langkah yang harus diperhatikan dalam menciptakan framework akuntabilitas adalah :

- a. Menentukan tujuan yang ingin dicapai dan tanggungjawab yang harus dilakukan.
- b. Melakukan perencanaan atas apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan.

- c. Melakukan implementasi dan memantau kemajuan yang sudah dicapai.
- d. Memberikan laporan hasil secara lengkap, mudah dipahami dan tepat waktu.
- e. Melakukan evaluasi hasil dan menyediakan masukan atau feedback untuk memperbaiki kinerja yang telah dilakukan melalui kegiatan- kegiatan yang bersifat korektif.



Pengelolaan konflik kepentingan dan kebijakan gratifikasi dapat membantu pembangunan budaya akuntabel dan integritas di lingkungan kerja. Akuntabilitas dan integritas dapat menjadi faktor yang kuat dalam membangun pola pikir dan budaya antikorupsi.

D. AKUNTABEL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAHAN

Ketersediaan informasi publik telah memberikan pengaruh yang besar pada berbagai sektor dan urusan publik di Indonesia. Salah satu tema penting yang berkaitan dengan isu ini adalah perwujudan transparansi tata kelola keterbukaan informasi publik, dengan diterbitkannya UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (selanjutnya disingkat: KIP).

Aparat pemerintah dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan yang baik untuk publik. Hal ini berkaitan dengan tuntutan untuk memenuhi etika birokrasi yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Etika pelayanan publik adalah suatu panduan atau pegangan yang harus dipatuhi oleh para pelayan publik atau birokrat untuk menyelenggarakan pelayanan yang baik untuk publik. Buruknya sikap aparat sangat berkaitan dengan etika.

Ada 2 jenis umum konflik kepentingan yaitu keuangan (Penggunaan sumber daya lembaga termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur untuk keuntungan pribadi)

dan non-keuangan (Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan /atau orang lain).

Untuk membangun budaya antikorupsi di organisasi pemerintahan, dapat mengadopsi langkah-langkah yang diperlukan dalam penanganan Konflik Kepentingan:

- Penyusunan Kerangka Kebijakan,
- Identifikasi Situasi Konflik Kepentingan,
- Penyusunan Strategi Penangan Konflik
- Kepentingan, dan
- Penyiapan Serangkaian Tindakan Untuk Menangani Konflik Kepentingan.

AGENDA II

MODUL 3

MODUL KOMPETEN

A. TANTANGAN LINGKUNGAN STRATEGIS

Situasi dunia saat ini dengan cirinya yang disebut dengan “Vuca World”, yaitu dunia yang penuh gejolak (volatility) disertai penuh ketidakpastian (uncertainty). Demikian halnya situasinya saling berkaitan dan saling mempengaruhi (complexity) serta ambiguitas (ambiguity) (Millar, Groth, & Mahon, 2018). Berdasarkan dinamika global (VUCA) dan adanya tren keahlian baru, perlunya pemutakhiran keahlian ASN yang relevan dengan orientasi pembangunan nasional dan aparatur. Demikian halnya untuk mendukung pemutakhiran keahlian ASN yang lebih dinamis, diperlukan pendekatan pengembangan yang lebih adaptif dan mudah diakses secara lebih luas oleh seluruh elemen ASN.

Adaptasi terhadap keahlian baru perlu dilakukan setiapwaktu. Kecenderungan kemampuan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja organisasi lebih lambat, dibandingkan dengan tawaran perubahan teknologi itu sendiri. Keadaan ini mengindikasikan terdapat kecenderungan rendahnya pula daya adaptasi organisasi terhadap dinamika kemajuan perubahan teknologi tersebut. Secara implisit perlunya penguatan kompetensi secara luas, yang memungkinkan setiap pegawai dapat memutakhirkan kompetensi, baik secara individu maupun secara kolektif organisasi.

Dalam menentukan kebutuhan pengembangan kompetensi dan karakter ASN penting diselaraskan sesuai visi, misi, dan misi, termasuk nilai-nilai birokrasi pemerintah. visi pembangunan nasional. untuk tahun 2020-2024 di bawah kepemimpinan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden K.H. Ma'ruf Amin adalah: Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong. Upaya untuk mewujudkan visi tersebut dilakukan melalui 9 (sembilan) Misi Pembangunan yang dikenal sebagai Nawacita Kedua, yaitu:

1. peningkatan kualitas manusia Indonesia;
2. struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
3. pembangunan yang merata dan berkeadilan;
4. mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
5. kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;

6. penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;
7. perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada setiap warga;
8. pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya; dan
9. sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

Sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tanggal 26 Agustus 2021 telah ditetapkan ASN branding, yakni: Bangga Melayani Bangsa, dengan nilai-nilai dasar operasional BerAkhlak meliputi:

1. Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat;
2. Akuntabel, yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
3. Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas;
4. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan;
5. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara;
6. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan; dan
7. Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

B. KEBIJAKAN PEMBANGUNAN APARATUR

Sesuai dengan kebijakan Undang Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014, prinsip dasar dalam pengelolaan ASN yaitu berbasis merit. Dalam hal ini seluruh aspek pengelolaan ASN harus memenuhi kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Termasuk dalam pelaksanaannya tidak boleh ada perlakuan diskriminatif, seperti karena hubungan agama, kesukuan atau aspek-aspek primordial lainnya yang bersifat subyektif.

Perlakuan yang adil dan objektif tersebut di atas meliputi seluruh unsur dalam siklus manajemen ASN, yaitu:

- a. Melakukan perencanaan, rekrutmen, seleksi, berdasarkan kesesuaian kualifikasi dan kompetensi yang bersifat terbuka dan kompetitif;
- b. Memperlakukan ASN secara adil dan setara untuk seluruh kegiatan pengelolaan ASN lainnya; dan
- c. Memberikan remunerasi setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang juga setara, dengan menghargai kinerja yang tinggi.

Dalam tahap pembangunan Aparatur Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, Reformasi Birokrasi diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (world class bureaucracy), dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas, dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien (Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi Aparatur 2020-2024).

Sekurangnya terdapat 8 (delapan) karakteristik yang dianggap relevan bagi ASN dalam menghadapi tuntutan pekerjaan saat ini dan kedepan. Kedelapan karakteristik tersebut meliputi: integritas, nasionalisme, profesionalisme, wawasan global, IT dan Bahasa asing, hospitality, networking, dan entrepreneurship. Kedelapan karakteristik ini disebut sebagai smart ASN (KemenpanRB. Menciptakan Smart ASN Menuju Birokrasi 4.0. dipublikasikan 09 Agustus 2019 dalam menpan.go.id).

C. PEMBANGUNAN KOMPETENSI

Kompetensi adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan (Pasal 1 PermenpanRB Nomor 38 Tahun 2017), dan kompetensi menjadi faktor penting untuk mewujudkan pegawai profesional dan kompetitif. Dalam hal ini ASN sebagai profesi memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan kompetensi dirinya, termasuk mewujudkannya dalam kinerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017, Pasal 210 sampai dengan pasal 212, Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan sebagai berikut:

1. Mandiri oleh internal instansi pemerintah yang bersangkutan.
2. Bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu.
3. Bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.

Selanjutnya dalam Pasal 214 peraturan pemerintah yang sama, dijelaskan bahwa:

1. Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis dilakukan melalui jalur pelatihan.
2. Pelatihan teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
3. Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis dapat dilakukan secara berjenjang
4. Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

5. Pelatihan teknis diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.
6. Akreditasi pelatihan teknis dilaksanakan oleh masing-masing instansi teknis dengan mengacu pada pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh LAN.

Pengembangan kompetensi bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK), berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 dalam pasal 39 diatur sebagai berikut:

1. Dalam rangka pengembangan kompetensi untuk mendukung pelaksanaan tugas, PPPK diberikan kesempatan untuk pengayaan pengetahuan.
2. Setiap PPPK memiliki kesempatan yang sama untuk di ikutsertakan dalam pengembangan kompetensi
3. Pengembangan kompetensi dilaksanakan sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pada Instansi Pemerintah.
4. Dalam hal terdapat keterbatasan kesempatan pengembangan kompetensi, prioritas diberikan dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja pppK yang bersangkutan.

Salah satu kebijakan penting dengan berlakunya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN adanya hak pengembangan pegawai, sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) Jam Pelajaran bagi PNS dan maksimal 24 (dua puluh empat) Jam Pelajaran bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kebijakan ini tentu saja relevan utamanya dalam menghadapi dinamika lingkungan global dan kemajuan teknologi informasi, yang berubah dengan cepat sehingga kemutakhiran kompetensi ASN menjadi sangat penting.

Terdapat dua pendekatan pengembangan yang dapat dimanfaatkan pegawai untuk meningkatkan kompetensinya, yaitu klasikal dan non klasikal, baik untuk kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural.

Dalam menentukan pendekatan pengembangan talenta ASN ditentukan dengan peta nine box pengembangan, dimana kebutuhan pengembangan pegawai, sesuai dengan hasil pemetaan pegawai dalam nine box tersebut.

D. PERILAKU KOMPETEN

Sesuai prinsip Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 ditegaskan bahwa ASN merupakan jabatan profesional, yang harus berbasis pada kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan berkinerja serta patuh pada kode etik profesinya. Panduan perilaku (kode etik) kompeten yaitu:

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

Langkah-langkah membiasakan proses belajar learn, unlearn, dan relearn.

1. Learn, dalam tahap ini, sebagai ASN biasakan belajarlal hal-hal yang benar- benar baru, dan lakukan secara terus-menerus.
2. Unlearn, nah, tahap kedua lupakan/tinggalkan apa yang telah diketahui berupa pengetahuan dan atau keahlian.
3. Relearn, selanjutnya, dalam tahap terakhir, proses relearn, kita benar-benar menerima fakta baru. Ingat, proses membuka perspektif terjadi dalam unlearn.

Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah adalah keniscayaan. Melaksanakan belajar sepanjang hayat merupakan sikap yang bijak. Setiap orang termasuk ASN selayaknya memiliki watak sebagai pembelajar sepanjang hayat, yang dapat bertahan dan berkembang dalam oreintasi Ekonomi Pengetahuan (Knowledge Economy).

“Tips dan Trik Meningkatkan Motivasi Belajar Untuk Diri Sendiri” sebagai berikut:

1. Membuat Agenda Belajar, untuk mengatur waktu dan materi apa yang harus dipelajari.
2. Menentukan Gaya Belajar, setiap orang memiliki gaya belajarnya masing- masing. Tentukan apakah Saudara termasuk seseorang yang bertipe visual, auditori, atau kinestetik. Dengan mengetahui gaya belajar bisa menyesuaikan diri dengan materi yang ingin dipelajari.
3. Istirahat, istirahat termasuk salah satu faktor penting dalam proses belajar. Ketika tubuh lelah, proses belajar tidak akan maksimal.
4. Hindari Gangguan Belajar, aturlah waktu untuk bermain gadget, bermain sosial medua, melihat televisi, dan game online agar tidak mengganggu waktu belajar. Jangan berada di kumpulan orang atau keramaian.

5. Cari Suasana yang Tepat, semua suasana menjadi tepat jika kamu berhasil mengontrol diri sendiri. Tentukan suasana yang tepat untuk diri sendiri.
6. Belajar/sharing Bersama Teman/jejaring, selain akan menjadi motivasi belajar dan penyemangat, teman akan membantu saat kamu menemukan kesulitan. Belajar dengan sistem diskusi biasanya membuat kita lebih mudah memahami sesuatu (dikutip dari AdminprioritySTAN Jan 5, 2020, link <https://prioritystan.com/cara-meningkatkan-motivasi-belajar-untuk-diri-sendiri/>).

Cara lain untuk membantu orang lain melalui kegiatan aktif untuk akses dan transfer Pengetahuan (*Knowledge Access and Transfer*), dalam bentuk pengembangan jejaring ahli (*expert network*), pendokumentasian pengalamannya/ pengetahuannya, dan mencatat pengetahuan bersumber dari refleksi pengalaman (*lessons learned*) (Thomas H.& Laurence, 1998). ASN pembelajar dapat juga berpartisipasi untuk aktif dalam jaringan para ahli sesuai dengan bidang kepakarannya dalam proses transfer pengetahuan keahlian. Jadi ASN dapat aktif dalam jejaring pengetahuan tersebut untuk memutakhirkan pengetahuannya dan dapat juga menyediakan dirinya sebagai ahli/sumber pengetahuan Taufik Noor, sang pencerah.

Seorang guru PNS di Jorong yang sampai saat ini masih produktif menulis untuk membagikan perjuangan dan pandangannya tentang profesi pengajar. Meski mengajar di sekolah terpencil, Taufik tak patah arang. Dia mampu menjadi guru yang menginspirasi banyak pengajar lainnya lewat tulisan-tulisannya. Tidak itu saja, puluhan artikel dan ratusan puisi sudah dihasilkan dari tangan anak nelayan ini. Sebagai guru, Taufik mendapatkan banyak penghargaan. Salah satunya adalah Juara I Forum Ilmiah guru 2013. Taufik mengatakan semua karya yang dihasilkan merupakan pengalaman pribadi yang dibagikannya sebagai manfaat untuk orang lain. Dan yang terpenting, dalam hidupnya petuah orang tua yang disampaikan. “Jadilah orang yang memberikan manfaat bagi orang lain,” ucapnya (Dikutip dalam modul: Hero ASN, Pusbangpeg ASN, BKN, 2018). itu sendiri, yang dapat mentrasfer pengetahuannya kepada pihak lain yang membutuhkannya.

Pengetahuan menjadi karya: sejalan dengan kecenderungan setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta, bersifat dinamis, hidup dan berkembang melalui berbagai perubahan lingkungan dan karya manusia.

Pentingnya berkarya terbaik dalam pekerjaan selayaknya tidak dilepaskan dengan apa yang menjadi terpenting dalam hidup seseorang.

AGENDA II

MODUL 4

MODUL HARMONIS

A. KEANEKARAGAMAN BANGSA DAN BUDAYA INDONESIA

Republik Indonesia (RI) adalah negara di Asia Tenggara yang dilintasi garis khatulistiwa dan berada di antara daratan benua Asia dan Australia, serta antara Samudra Pasifik dan Samudra Hindia. Indonesia adalah negara kepulauan terbesar di dunia yang terdiri dari 17.504 pulau. Nama alternatif yang biasa dipakai adalah Nusantara. Dengan populasi mencapai 270.203.917 jiwa pada tahun 2020, Indonesia menjadi negara berpenduduk terbesar keempat di dunia. Indonesia juga dikenal karena kekayaan sumber daya alam, hayati, suku bangsa dan budaya nya. Kekayaan sumber daya alam berupa mineral dan tambang, kekayaan hutan tropis dan kekayaan dari lautan diseluruh Indonesia.

Dari Sabang di ujung Aceh sampai Merauke di tanah Papua, Indonesia terdiri dari berbagai suku bangsa, bahasa, dan agama. Berdasarkan rumpun bangsa (ras), Indonesia terdiri atas bangsa asli pribumi yakni Mongoloid Selatan/Austronesia dan Melanesia di mana bangsa Austronesia yang terbesar jumlahnya dan lebih banyak mendiami Indonesia bagian barat. Secara lebih spesifik, suku bangsa Jawa adalah suku bangsa terbesar dengan populasi mencapai 42% dari seluruh penduduk Indonesia. Semboyan nasional Indonesia, "Bhinneka tunggal ika" ("Berbeda-beda namun tetap satu"), bermakna keberagaman sosial-budaya yang membentuk satu kesatuan/negara. Selain memiliki populasi penduduk yang padat dan wilayah yang luas. Indonesia memiliki wilayah alam yang mendukung tingkat keanekaragaman hayati terbesar kedua di dunia 30 juta jiwa.

Beberapa kelemahan perjuangan Bangsa Indonesia yang membuat gagalnya perlawanan tersebut antara lain :

1. Perlawanan dilakukan secara sporadis dan tidak serentak
2. Perlawanan biasanya dipimpin oleh pimpinan kharismatik sehingga tidak ada yang melanjutkan
3. Sebelum masa kebangkitan nasional tahun 1908 perlawanan hanya menggunakan kekuatan senjata
4. Para pejuang di adu domba oleh penjajah (divide et impera/politik memecah belah bangsa Indonesia)

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 1951 tentang Lambang Negara, Bhinneka Tunggal Ika ditulis dengan huruf latin dalam bahasa Jawa Kuno tepat di bawah lambang negara. Sebagaimana bunyi Pasal 5 sebagai berikut: "Di bawah lambang tertulis dengan huruf latin sebuah semboyan dalam bahasa Jawa-Kuno, yang berbunyi: BHINNEKA TUNGGAL IKA." Nampak jelas bahwa para pendiri bangsa sangat peduli dan penuh kesadaran bahwa bangsa Indonesia merupakan perkumpulan bangsa yang berbeda dan hanya rasa persatuan, toleransi, dan rasa salingmenghargai yang dapat membuat tegaknya NKRI.

Perspektif modernis dipelopori diantaranya oleh Ben Anderson (1991), J. Breull (1982,1996), C. Calhoun (1998), E. Gellner (1964, 1983) E. Hobsbawn (1990), E. Kedourie (1960). Perspektif modernis melihat bahwa bangsa merupakan hasil dari modernisasi dan rasionalisasi seperti di contohkan dalam Negara Birokratis, ekonomi industry, dan konsep sekuler tentang otonomi manusia. Perspektif modernis memandang dunia pra modern berupa formasia politik yang heterogen (kerajaan, negara – kota, teritori teokrasi, dilegitimasi oleh prinsip dinasti, agama, ditandai keragaman bahasa, budaya, batas territorial yang cair, dan terpenggal, stratifikasi sosial dan regional, menjadi lenyap dengan hadirnya Negara bangsa.

Berbeda dengan perspektif modernis, aliran Primordialis dengan tokohnya Clifford Geertz (1963) melihat bahwa bangsa merupakan sebuah pemberian historis, yang terus hadir dalam sejarah manusia dan memperlihatkan kekuatan inheren pada masa lalu dan generasi masa kini.

Berikutnya aliran perspektif perenialis dengan tokohnya Adrian Hastings (1997) melihat bahwa bangsa bisa ditemukan di pelbagai zaman sebelum periode modern.

Dengan demikian, dalam perspektif primordialis dan perspektif modernis, bangsa modern bukanlah sesuatu yang baru, karena dia muncul sebagai kelanjutan dari periode sebelumnya.

Akhirnya aliran etnosimbolis, seperti ditunjukkan dalam karya John Amstrong (1982) dan Anthony Smith (1986)‘ aliran ini mencoba menggabung ketiga pendekatan tersebut diatas. Aliran etnosimbolis melihat bahwa kelahiran bangsa pasca abad ke-18, merupakan sebuah spesies baru dari kelompok etnis yang pembentukannya harus dimengerti dalam jangka panjang.

Kebhinekaan dan Keberagaman suku bangsa dan budaya memberikan tantangan yang besar bagi negara Indonesia. Wujud tantangan ada yang berupa keuntungan dan manfaat yang antara lain berupa:

1. Dapat mempererat tali persaudaraan
2. Menjadi aset wisata yang dapat menghasilkan pendapatan Negara
3. Memperkaya kebudayaan nasional
4. Sebagai identitas negara Indonesia di mata seluruh Negara di dunia
5. Dapat dijadikan sebagai ikon pariwisata sehingga para wisatawan dapat tertarik dan berkunjung di Indonesia
6. Dengan banyaknya wisatawan maka dapat menciptakan lapangan pekerjaan
7. Sebagai pengetahuan bagi seluruh warga di dunia
8. Sebagai media hiburan yang mendidik
9. Timbulnya rasa nasionalisme warga negara terhadap Negara Indonesia
10. Membuat Indonesia terkenal di mata dunia berkat keberagaman budaya yang kita miliki

Beberapa potensi tantangan yang muncul dapat ditandai dengan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tidak adanya persamaan pandangan antarkelompok, seperti perbedaan tujuan, cara melakukan sesuatu, dan sebagainya.
2. Norma-norma sosial tidak berfungsi dengan baik sebagai alat mencapai tujuan.
3. Adanya pertentangan norma-norma dalam masyarakat sehingga menimbulkan kebingungan bagi masyarakat.
4. Pemberlakuan sanksi terhadap pelanggar atas norma yang tidak tegas atau lemah.
5. Tindakan anggota masyarakat sudah tidak lagi sesuai dengan norma yang berlaku.
6. Terjadi proses disosiatif, yaitu proses yang mengarah pada persaingan tidak sehat, tindakan kontroversial, dan pertentangan (disharmonis)
7. Menguatnya etnosentrisme dalam masyarakat yaitu berupa perasaan kelompok dimana kelompok merasa dirinya paling baik, paling benar, dan paling hebat sehingga mengukur kelompok lain dengan norma kelompoknya sendiri. Sikap etnosentrisme tidak hanya dalam kelompok suku, namun juga kelompok lain seperti kelompok pelajar, partai politik, pendukung tim sepakbola dan sebagainya.
8. Stereotip terhadap suatu kelompok, yaitu anggapan yang dimiliki terhadap suatu kelompok yang bersifat tidak baik. Seperti anggapan suatu kelompok identik dengan kekerasan, sifat suatu suku yang kasar, dan sebagainya.

Berdasarkan pandangan dan pengetahuan mengenai keanekaragaman bangsa dan budaya, sejarah pergerakan bangsa dan negara, konsep dan teori nasionalisme berbangsa, serta potensi dan tantangannya maka sebagai ASN harus memiliki sikap dalam menjalankan peran dan fungsi pelayanan masyarakat. ASN bekerja dalam lingkungan yang berbeda dari sisi suku, budaya, agama dan lain-lain.

Kondisi atau tanda-tanda tersebut merupakan gejala yang dapat menjadi faktor pemicu terjadinya disharmonis atau kejadian disharmonis di dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Tantangan disharmonis dalam masyarakat dapat dikelompokkan menjadi beberapa kondisi sebagai berikut. 1. Disharmonis antarsuku yaitu pertentangan antara suku yang satu dengan suku yang lain. Perbedaan suku seringkali juga memiliki perbedaan adat istiadat, budaya, sistem kekerabatan, norma sosial dalam masyarakat. Pemahaman yang keliru terhadap perbedaan ini dapat menimbulkan disharmonis dalam masyarakat.

Disharmonis antaragama yaitu pertentangan antarkelompok yang memiliki keyakinan atau agama berbeda. Disharmonis ini bisa terjadi antara agama yang satu dengan agama yang lain, atau antara kelompok dalam agama tertentu. 3. Disharmonis antarras yaitu pertentangan antara ras yang satu dengan ras yang lain. Pertentangan ini dapat disebabkan sikap rasialis yaitu memperlakukan orang berbeda-beda berdasarkan ras. 4. Disharmonis antargolongan yaitu pertentangan antar kelompok dalam masyarakat atau golongan dalam masyarakat. Golongan atau kelompok dalam masyarakat dapat dibedakan atas dasar pekerjaan, partai politik, asal daerah, dan sebagainya.

B. MEWUJUDKAN SUASANA HARMONIS DALAM LINGKUNGAN BEKERJA DAN MEMBERIKAN LAYANAN KEPADA MASYARAKAT

Dalam Kamus Mariam Webster Harmonis (Harmonious) diartikan sebagai having a pleasing mixture of notes. Sinonim dari kata harmonious antara lain canorous, euphonic, euphonious, harmonizing, melodious, musical, symphonic, symphonious, tuneful. Sedangkan lawan kata dari harmonious adalah discordant, disharmonious, dissonant, inharmonious, tuneless, unmelodious, unmusical. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), makna dan tulisan kata 'harmonis' yang benar: • har·mo·nis a bersangkut paut dng (mengenai) harmoni; seia sekata; • meng·har·mo·nis·kan v menjadikan harmonis; • peng·har·mo·nis·an n proses, cara, perbuatan mengharmoniskan; • ke·har·mo·nis·an n perihal (keadaan) harmonis; keselarasan; keserasian: ~ dl rumah tangga perlu

Dalam bidang filsafat, harmoni adalah kerja sama antara berbagai factor dengan sedemikian rupa hingga faktor-faktor tersebut dapat menghasilkan suatu kesatuan yang luhur. Ada tiga hal yang dapat menjadi acuan untuk membangun budaya tempat kerja nyaman dan berenergi positif. Ketiga hal tersebut adalah:

1. Membuat tempat kerja yang berenergi
2. Memberikan keleluasaan untuk belajar dan memberikan kontribusi
3. Berbagi kebahagiaan bersama seluruh anggota organisasi

Kode Etik adalah aturan-aturan yang mengatur tingkah laku dalam suatu kelompok khusus, sudut pandangnya hanya ditujukan pada hal-hal prinsip dalam bentuk ketentuanketentuan tertulis. Etika Publik merupakan refleksi tentang standar/norma yang menentukan baik/buruk, benar/salah perilaku, tindakan dan keputusan untuk mengarahkan kebijakan publik dalam rangka menjalankan tanggung jawab pelayanan publik. Ada tiga focus utama dalam pelayanan publik, yakni: pelayanan public, sisi dimensi reflektif, modalitas etika.

Kode Etik ASN berdasarkan Pasal 5 UU Nomor 5 Tahun 2014 adalah:

1. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
2. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
3. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
4. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
6. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
7. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
8. Menjaga agar tidak terjadi disharmonis kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
9. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan.

Secara umum, menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Pasal 11 tentang ASN, tugas pegawai ASN adalah sebagai berikut.

1. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
2. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas
3. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

Beberapa peran ASN dalam kehidupan berbangsa dan menciptakan budaya harmoni dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya adalah sebagai berikut:

1. Posisi PNS sebagai aparatur Negara, dia harus bersikap netral dan adil.
2. PNS juga harus bisa mengayomi kepentingan kelompok-kelompok minoritas, dengan tidak membuat kebijakan, peraturan yang mendiskriminasi keberadaan kelompok tersebut.
3. PNS juga harus memiliki sikap toleran atas perbedaan untuk menunjang sikap netral dan adil karena tidak berpihak dalam memberikan layanan.
4. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban PNS juga harus memiliki suka menolong baik kepada pengguna layanan, juga membantu kolega PNS lainnya yang membutuhkan pertolongan.
5. PNS menjadi figur dan teladan di lingkungan masyarakatnya

AGENDA II

MODUL 5

MODUL LOYAL

A. KONSEP LOYAL

Berdasarkan Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tanggal 26 Agustus 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa dalam rangka penguatan budaya kerja sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (World Class Government), pemerintah telah meluncurkan Core Values (Nilai-Nilai dasar) ASN

Faktor Internal dan eksternal yang harus di implementasikan dalam sikap ASN.

1. Faktor Internal.

Salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang ASN ideal sebagaimana tersebut di atas adalah sifat loyal atau setia kepada bangsa dan negara.

2. Faktor Eksternal

Modernisasi dan globalisasi merupakan sebuah keniscayaan yang harus dihadapi oleh segenap sektor baik swasta maupun pemerintah. Modernisasi dan globalisasi ini salah satunya ditandai dengan perkembangan yang sangat pesat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya teknologi informasi.

Salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang ASN ideal sebagaimana tersebut di atas adalah sifat loyal atau setia kepada bangsa dan negara. Sifat dan sikap loyal terhadap bangsa dan negara dapat diwujudkan dengan sifat dan sikap loyal ASN kepada pemerintahan yang sah sejauh pemerintahan tersebut bekerja sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku, karena ASN merupakan

Beberapa ahli mendefinisikan makna “loyalitas” sebagai berikut:

- a. Kepatuhan atau kesetiaan.
- b. Tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada organisasi tempatnya bekerja.
- c. Kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada orang lain atau sesuatu (misalnya organisasi) yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan orang tersebut.
- d. Mutu dari kesetiaan seseorang terhadap pihak lain yang ditunjukkan dengan memberikan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau sesuatu.

- e. Merupakan sesuatu yang berhubungan dengan emosional manusia, sehingga untuk mendapatkan kesetiaan seseorang maka kita harus dapat mempengaruhi sisi emosional orang tersebut.
- f. Suatu manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, mendukung, merasa aman, membangun keterikatan, dan menciptakan keterikatan emosional.
- g. Merupakan kondisi internal dalam bentuk komitmen dari pekerja untuk mengikuti pihak yang mempekerjakannya.

Ciri/karakteristik yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengukur loyalitas pegawainya, antara lain:

- a. Taat pada aturan
- b. Bekerja dengan integritas
- c. Tanggung Jawab pada organisasi
- d. Kemauan untuk bekerjasama
- e. Rasa memiliki yang tinggi
- f. Hubungan antar pribadi
- g. Kesukaan terhadap pekerjaan
- h. Keberanian mengemukakan ketidaksetujuan
- i. Menjadi teladan bagi pegawai lain,

Core Values ASN yang diluncurkan yaitu ASN BerAKHLAK yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif.

Secara umum, untuk menciptakan dan membangun rasa setia (loyal) pegawai terhadap organisasi, hendaknya beberapa hal berikut dilakukan: Membangun rasa kecintaan dan memiliki, Meningkatkan Kesejahteraan, Memenuhi kebutuhan Rohani, Memberikan kesempatan peningkatan karir., Melakukan evaluasi secara berkala.

Adapun kata-kata kunci yang dapat digunakan untuk mengaktualisasikan panduan perilaku loyal tersebut di atas diantaranya adalah sebagai berikut : a) Komitmen yang bermakna perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu atau hubungan keterikatan dan rasa tanggung jawab akan sesuatu. b) Dedikasi yang bermakna pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha yang mempunyai tujuan yang mulia, dedikasi ini bisa juga berarti pengabdian untuk melaksanakan cita-cita yang luhur dan diperlukan adanya sebuah keyakinan yang teguh. c) Kontribusi yang bermakna keterlibatan, keikutsertaan, sumbangsih yang diberikan dalam berbagai bentuk, baik berupa pemikiran, kepemimpinan, kinerja, profesionalisme, finansial atau, tenaga yang diberikan kepada pihak

B. PANDUAN PERILAKU LOYAL

Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang ASN, ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip Nilai Dasar (pasal 4) serta Kode Etik dan Kode Perilaku (Pasal 5, Ayat 2) dengan serangkaian Kewajibannya (Pasal 23). Untuk melaksanakan dan mengoperasionalkan ketentuan-ketentuan tersebut maka dirumuskanlah Core Value ASN BerAKHLAK yang didalamnya terdapat nilai Loyal dengan 3 (tiga) panduan perilaku (kode etik)- nya, yaitu :

1. Memegang Teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Setia kepada NKRI serta Pemerintahan yang Sah
2. Menjaga Nama Baik Sesama ASN, Pimpinan Instansi dan Negara
3. Menjaga Rahasia jabatan dan Negara

Sifat dan sikap loyal warga negara termasuk PNS terhadap bangsa dan negaranya dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan Nilai-Nilai Dasar Bela Negara dalam kehidupan sehari-harinya, yaitu:

1. Cinta Tanah Air
2. Sadar Berbangsa dan Bernegara
3. Setia pada Pancasila sebagai Ideologi Negara
4. Rela Berkorban untuk Bangsa dan Negara
5. Kemampuan Awal Bela Negara

C. LOYAL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAH

Sikap loyal seorang PNS dapat tercermin dari komitmennya dalam melaksanakan sumpah/janji yang diucapkannya ketika diangkat menjadi PNS sebagaimana ketentuan perundangundangan yang berlaku.

Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hanya PNS-PNS yang memiliki loyalitas yang tinggilah yang dapat menegakkan ketentuan-ketentuan kedisiplinan ini dengan baik.

Berdasarkan pasal 10 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, seorang ASN memiliki 3 (tiga) fungsi yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta perekat dan pemersatu bangsa. Kemampuan ASN dalam melaksanakan ketiga fungsi tersebut merupakan perwujudan dari implementai nilai-nilai loyal dalam konteks individu maupun sebagai bagian dari Organisasi Pemerintah.

AGENDA II

MODUL 6

MODUL ADAPTIF

A. MENGAPA ADAPTIF

Adaptif merupakan salah satu karakter penting yang dibutuhkan oleh individu maupun organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Terdapat alasan mengapa nilai-nilai adaptif perlu diaktualisasikan dalam pelaksanaan tugas-tugas jabatan di sektor publik, seperti di antaranya perubahan lingkungan strategis, kompetisi yang terjadi antar instansi pemerintahan, perubahan iklim, perkembangan teknologi dan lain sebagainya.

Adaptasi merupakan kemampuan alamiah dari makhluk hidup. Organisasi dan individu di dalamnya memiliki kebutuhan beradaptasi selayaknya makhluk hidup, untuk mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Kemampuan beradaptasi juga memerlukan adanya inovasi dan kreativitas yang ditumbuhkembangkan dalam diri individu maupun organisasi. Di dalamnya dibedakan mengenai bagaimana individu dalam organisasi dapat berpikir kritis versus berpikir kreatif. Pada level organisasi, karakter adaptif diperlukan untuk memastikan keberlangsungan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Penerapan budaya adaptif dalam organisasi memerlukan beberapa hal, seperti di antaranya tujuan organisasi tingkat kepercayaan, perilaku tanggung jawab, unsur kepemimpinan dan lainnya.

Dan budaya adaptif sebagai budaya ASN merupakan kampanye untuk membangun karakter adaptif pada diri ASN sebagai individu yang menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Di sektor bisnis, atmosfer persaingan antar pelaku usaha adalah sesuatu yang lumrah terjadi. Dengan situasi kompetisi, maka pelaku usaha dipaksa untuk menghasilkan kinerja dan produktivitas terbaik, agar mampu bertahan hidup dari konsekuensi perubahan zaman. Pelaku usaha dengan daya saing tinggi akan terus bertahan dan memenuhi permintaan atau selera pasar. Sebaliknya pelaku usaha yang tidak mampu bersaing akan mengalami kebangkrutan atau mati pada akhirnya.

B. MEMAHAMI ADAPTIF

Adaptasi merupakan kemampuan alamiah dari makhluk hidup. Organisasi dan individu di dalamnya memiliki kebutuhan beradaptasi selayaknya makhluk hidup, untuk mempertahankan keberlangsungan hidupnya.

Kemampuan beradaptasi juga memerlukan adanya inovasi dan kreativitas yang ditumbuhkembangkan dalam diri individu maupun organisasi. Di dalamnya dibedakan mengenai bagaimana individu dalam organisasi dapat berpikir kritis versus berpikir kreatif.

Pada level organisasi, karakter adaptif diperlukan untuk memastikan keberlangsungan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Penerapan budaya adaptif dalam organisasi memerlukan beberapa hal, seperti di antaranya tujuan organisasi, tingkat kepercayaan, perilaku tanggung jawab, unsur kepemimpinan dan lainnya.

Dan budaya adaptif sebagai budaya ASN merupakan kampanye untuk membangun karakter adaptif pada diri ASN sebagai individu yang menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

C. PANDUAN PERILAKU ADAPTIF

Perilaku adaptif merupakan tuntutan yang harus dipenuhi dalam mencapai tujuan – baik individu maupun organisasi dalam situasi apa pun. Salah satu tantangan membangun atau mewujudkan individu dan organisasi adaptif tersebut adalah situasi VUCA (*Volatility Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*). Hadapi *Volatility* dengan *Vision* hadapi *uncertainty* dengan *understanding*, hadapi *complexity* dengan *clarity*, dan hadapi *ambiguity* dengan *agility*. Organisasi adaptif yaitu organisasi yang memiliki kemampuan untuk merespon perubahan lingkungan dan mengikuti harapan stakeholder dengan cepat dan fleksibel. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Bila budaya organisasi telah disepakati sebagai sebuah strategi perusahaan maka budaya organisasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja.

Dengan adanya pemberdayaan budaya organisasi selain akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

D. ADAPTIF DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAH

Grindle menggabungkan dua konsep untuk mengukur bagaimana pengembangan kapasitas pemerintah adaptif dengan indicator-indikator sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia adaptif;
2. Penguatan organisasi adaptif
3. Pembaharuan institusional adaptif.

Terkait membangun organisasi pemerintah yang adaptif, Neo & Chan telah berbagi pengalaman bagaimana Pemerintah Singapura menghadapi perubahan yang terjadi di berbagai sektornya, mereka menyebutnya dengan istilah *dynamic governance*. Menurut Neo & Chen, terdapat tiga kemampuan kognitif proses pembelajaran fundamental untuk pemerintahan dinamis yaitu berpikir ke depan (*think ahead*), berpikir lagi (*think again*) dan berpikir lintas (*think across*).

Selanjutnya, Liisa Välikangas (2010) memperkenalkan istilah yang berbeda untuk pemerintah yang adaptif yakni dengan sebutan pemerintah yang tangguh (*resilient organization*). Pembangunan organisasi yang tangguh menyangkut lima dimensi yang membuat organisasi kuat dan imajinatif: kecerdasan organisasi, sumber daya, desain, adaptasi, dan budaya (atau *sisu*, kata Finlandia yang menunjukkan keuletan).

AGENDA II

MODUL 7

MODUL KOLABORATIF

A. KONSEP KOLABORASI

Dyer and Singh (1998, dalam Celik et al, 2019) mengungkapkan bahwa kolaborasi adalah “ *value generated from an alliance between two or more firms aiming to become more competitive by developing shared routines*”.

Menurut Irawan (2017 P 6) “ Collaborative governance “sebagai sebuah proses yang melibatkan norma bersama dan interaksi saling menguntungkan antar aktor governance .

Ansel dan Gash (2007:544) membangun enam kriteria penting untuk kolaborasi yaitu:

1. forum yang diprakarsai oleh lembaga publik atau lembaga;
2. peserta dalam forum termasuk aktor nonstate;
3. peserta terlibat langsung dalam pengambilan keputusan dan bukan hanya ‘dikonsultasikan’ oleh agensi publik;
4. forum secara resmi diatur dan bertemu secara kolektif;
5. forum ini bertujuan untuk membuat keputusan dengan consensus (bahkan jika konsensus tidak tercapai dalam praktik), dan fokus kolaborasi adalah kebijakan publik atau manajemen.

Ratner (2012) mengungkapkan terdapat mengungkap tiga tahapan yang dapat dilakukan dalam melakukan assessment terhadap tata kelola kolaborasi yaitu :

1. mengidentifikasi permasalahan dan peluang;
2. merencanakan aksi kolaborasi; dan
3. mendiskusikan strategi untuk mempengaruhi.

WoG adalah sebuah pendekatan penyelenggaraan pemerintahan yang menyatukan upaya-upaya kolaboratif pemerintahan dari keseluruhan sektor dalam ruang lingkup koordinasi yang lebih luas guna mencapai tujuan- tujuan pembangunan kebijakan, manajemen program dan pelayanan publik.

B. PRAKTIK DAN ASPEK NORMATIF KOLABORASI PEMERINTAH

Menurut Pérez López et al (2004 dalam Nugroho, 2018), organisasi yang memiliki collaborative culture indikatornya sebagai berikut:

1. Organisasi menganggap perubahan sebagai sesuatu yang alami dan perlu terjadi;
2. Organisasi menganggap individu (staf) sebagai aset berharga dan membutuhkan upaya yang diperlukan untuk terus menghormati pekerjaan mereka;
3. Organisasi memberikan perhatian yang adil bagi staf yang mau mencoba dan mengambil risiko yang wajar dalam menyelesaikan tugas mereka (bahkan ketika terjadi kesalahan);
4. Pendapat yang berbeda didorong dan didukung dalam organisasi (universitas) Setiap kontribusi dan pendapat sangat dihargai;
5. Masalah dalam organisasi dibahas transparan untuk menghindari konflik;
6. Kolaborasi dan kerja tim antar divisi adalah didorong; dan
7. Secara keseluruhan, setiap divisi memiliki kesadaran terhadap kualitas layanan yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Custumato (2021) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam kolaborasi antar lembaga pemerintah adalah kepercayaan, pembagian kekuasaan, gaya kepemimpinan, strategi manajemen dan formalisasi pada pencapaian kolaborasi yang efisien dan efektif antara entitas publik.

Berdasarkan ketentuan Pasal 34 ayat (4) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan diatur bahwa “Penyelenggaraan pemerintahan yang melibatkan Kewenangan lintas Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dilaksanakan melalui kerja sama antar-Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang terlibat, kecuali ditentukan lain dalam ketentuan peraturan perundang- undangan” Pejabat Pemerintahan memiliki kewajiban memberikan Bantuan Kedinasan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang meminta bantuan untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan tertentu Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dapat memberikan Bantuan Kedinasan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang meminta dengan syarat:

1. Keputusan dan/atau Tindakan tidak dapat dilaksanakan sendiri oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang meminta bantuan
2. penyelenggaraan pemerintahan tidak dapat dilaksanakan sendiri oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan karena kurangnya tenaga dan fasilitas yang dimiliki oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan;

3. dalam hal melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakannya sendiri;
4. apabila untuk menetapkan Keputusan dan melakukan kegiatan pelayanan publik, Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan membutuhkan surat keterangan dan berbagai dokumen yang diperlukan dari Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan lainnya; dan/atau
5. jika penyelenggaraan pemerintahan hanya dapat dilaksanakan dengan biaya, peralatan, dan fasilitas yang besar dan tidak mampu ditanggung sendiri oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tersebut.

AGENDA III

MODUL 1

SMART ASN

A. LITERASI DIGITAL

Berdasarkan arahan Presiden pada poin pembangunan SDM dan persiapan kebutuhan SDM talenta digital, literasi digital berperan penting untuk meningkatkan kemampuan kognitif sumber daya manusia di Indonesia agar keterampilannya tidak sebatas mengoperasikan gawai. Kerangka kerja literasi digital terdiri dari kurikulum *digital skill*, *digital safety*, *digital culture*, dan *digital ethics*. Kerangka kurikulum literasi digital ini digunakan sebagai metode pengukuran tingkat kompetensi kognitif dan afektif masyarakat dalam menguasai teknologi digital.

1. Guna mendukung percepatan transformasi digital, ada 5 langkah yang harus dijalankan, yaitu:
 - a. Perluasan akses dan peningkatan infrastruktur digital.
 - b. Persiapkan betul roadmap transportasi digital di sektor- sektor strategis, baik di pemerintahan, layanan publik, bantuan sosial, sektor pendidikan, sektor kesehatan, perdagangan, sektor industri, sektor penyiaran.
 - c. Percepat integrasi Pusat Data Nasional sebagaimana sudah dibicarakan.
 - d. Persiapkan kebutuhan SDM talenta digital.
 - e. Persiapan terkait dengan regulasi, skema-skema pendanaan dan pembiayaan transformasi digital dilakukan secepat-cepatnya
2. Literasi digital lebih dari sekadar masalah fungsional belajar bagaimana menggunakan komputer dan keyboard, atau cara melakukan pencarian online. Literasi digital juga mengacu pada mengajukan pertanyaan tentang sumber informasi itu, kepentingan produsennya, dan cara-cara di mana ia mewakili dunia; dan memahami bagaimana perkembangan teknologi ini terkait dengan kekuatan sosial, politik dan ekonomi yang lebih luas.
3. Menurut UNESCO, literasi digital adalah kemampuan untuk mengakses, mengelola, memahami, mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengevaluasi, dan menciptakan informasi secara aman dan tepat melalui teknologi digital untuk pekerjaan, pekerjaan yang layak, dan kewirausahaan. Ini mencakup kompetensi yang secara beragam disebut sebagai literasi komputer, literasi TIK, literasi informasi dan literasi media.

4. Hasil survei Indeks Literasi Digital Kominfo 2020 menunjukkan bahwa rata-rata skor indeks Literasi Digital masyarakat Indonesia masih ada di kisaran 3,3. Sehingga literasi digital terkait Indonesia dari kajian, laporan, dan survey harus diperkuat. Penguatan literasi digital ini sesuai dengan arahan Presiden Joko Widodo.
5. Roadmap Literasi Digital 2021-2024 yang disusun oleh Kominfo, Siberkreasi, dan Deloitte pada tahun 2020 menjadi panduan fundamental untuk mengatasi persoalan terkait percepatan transformasi digital, dalam konteks literasi digital. Sehingga perlu dirumuskan kurikulum literasi digital yang terbagi atas empat area kompetensi yaitu:
 - a. kecakapan digital,
 - b. budaya digital,
 - c. etika digital
 - d. keamanan digital.

Ruang digital adalah lingkungan yang kaya akan informasi. Keterjangkauan (affordances) yang dirasakan dari ruang ekspresi ini mendorong produksi, berbagi, diskusi, dan evaluasi opini publik melalui cara tekstual (Barton dan Lee, 2013). Affordance berarti alat yang memungkinkan kita untuk melakukan hal-hal baru, berpikir dengan cara baru, mengekspresikan jenis makna baru, membangun jenis hubungan baru dan menjadi tipe orang baru. Affordance dalam literasi digital adalah akses, perangkat, dan platform digital.

Berdasarkan arahan Presiden pada poin pembangunan SDM dan persiapan kebutuhan SDM talenta digital, literasi digital berfungsi untuk meningkatkan kemampuan kognitif sumber daya manusia di Indonesia agar keterampilannya tidak sebatas mengoperasikan gawai. Secara umum, literasi digital memang sering dianggap sebagai kecakapan menggunakan internet dan media digital.

B. PILAR LITERASI DIGITAL

Literasi digital sering kita anggap sebagai kecakapan menggunakan internet dan media digital. Namun begitu, acap kali ada pandangan bahwa kecakapan penguasaan teknologi adalah kecakapan yang paling utama. Padahal literasi digital adalah sebuah konsep dan praktik yang bukan sekadar menitikberatkan pada kecakapan untuk menguasai teknologi. Lebih dari itu, literasi digital juga banyak menekankan pada kecakapan pengguna media digital dalam melakukan proses mediasi media digital yang dilakukan secara produktif (Kurnia & Wijayanto, 2020; Kurnia & Astuti, 2017). Seorang pengguna yang memiliki kecakapan literasi digital yang bagus tidak hanya mampu

mengoperasikan alat, melainkan juga mampu bermedia digital dengan penuh tanggung jawab.

Keempat pilar yang menopang literasi digital yaitu etika, budaya, keamanan, dan kecakapan dalam bermedia digital. Etika bermedia digital meliputi kemampuan individu dalam menyadari, mencontohkan, menyesuaikan diri, merasionalkan, mempertimbangkan, dan mengembangkan tata kelola etika digital (netiquette) dalam kehidupan sehari-hari. Budaya bermedia digital meliputi kemampuan individu dalam membaca, menguraikan, membiasakan, memeriksa, dan membangun wawasan kebangsaan, nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika dalam kehidupan sehari-hari. Keamanan bermedia digital meliputi kemampuan individu dalam mengenali, mempolakan, menerapkan, menganalisis, menimbang dan meningkatkan kesadaran keamanan digital dalam kehidupan sehari-hari. Sementara itu, kecakapan bermedia digital meliputi Kemampuan individu dalam mengetahui, memahami, dan menggunakan perangkat keras dan piranti lunak TIK serta sistem operasi digital dalam kehidupan sehari-hari.

1. Dalam Cakap di Dunia Digital perlu adanya penguatan pada:
 - Pengetahuan dasar menggunakan perangkat keras digital (HP, PC)
 - Pengetahuan dasar tentang mesin telusur (search engine) dalam mencari informasi dan data, memasukkan kata kunci dan memilah berita benar
 - Pengetahuan dasar tentang beragam aplikasi chat dan media social untuk berkomunikasi dan berinteraksi, mengunduh dan mengganti Settings
 - Pengetahuan dasar tentang beragam aplikasi dompet digital dan e- commerce untuk memantau keuangan dan bertransaksi secara digital
2. Dalam Etika di Dunia Digital perlu adanya penguatan pada:
 - Pengetahuan dasar akan peraturan, regulasi yang berlaku, tata krama, dan etika berinternet (netiquette)
 - Pengetahuan dasar membedakan informasi apa saja yang mengandung hoax dan tidak sejalan, seperti: pornografi, perundungan, dll.
 - Pengetahuan dasar berinteraksi, partisipasi dan kolaborasi di ruang digital yang sesuai dalam kaidah etika digital dan peraturan yang berlaku
 - Pengetahuan dasar bertransaksi secara elektronik dan berdagang di ruang digital yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Dalam Budaya di Dunia Digital perlu adanya penguatan pada:
 - Pengetahuan dasar akan Pancasila dan Bhineka Tunggal Ika sebagai landasan kehidupan berbudaya, berbangsa dan berbahasa Indonesia

- Pengetahuan dasar membedakan informasi mana saja yang tidak sejalan dengan nilai Pancasila di mesin telusur, seperti perpecahan, radikalisme, dll.
 - Pengetahuan dasar menggunakan Bahasa Indonesia baik dan benar dalam berkomunikasi, menjunjung nilai Pancasila, Bhineka Tunggal Ika
 - Pengetahuan dasar yang mendorong perilaku konsumsi sehat, menabung, mencintai produk dalam negeri dan kegiatan produktif lainnya.
4. Dalam Aman Bermedia Digital perlu adanya penguatan pada:
- Pengetahuan dasar fitur proteksi perangkat keras (kata sandi, fingerprint)
Pengetahuan dasar memproteksi identitas digital (kata sandi)
 - Pengetahuan dasar dalam mencari informasi dan data yang valid dari sumber yang terverifikasi dan terpercaya, memahami spam, phishing.
 - Pengetahuan dasar dalam memahami fitur keamanan platform digital dan menyadari adanya rekam jejak digital dalam memuat konten sosmed
 - Pengetahuan dasar perlindungan diri atas penipuan (scam) dalam transaksi digital serta protokol keamanan seperti PIN dan kode otentikasi

C. IMPLEMENTASI LITERASI DIGITAL DAN IMPLIKASINYA

Dunia digital saat ini telah menjadi bagian dari keseharian kita. Berbagai fasilitas dan aplikasi yang tersedia pada gawai sering kita gunakan untuk mencari informasi bahkan solusi dari permasalahan kita sehari-hari. Durasi penggunaan internet harian masyarakat Indonesia hingga tahun 2020 tercatat tinggi, yaitu 7 jam 59 menit (APJII, 2020). Angka ini melampaui waktu rata-rata masyarakat dunia yang hanya menghabiskan 6 jam 43 menit setiap harinya. Bahkan menurut hasil survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2020, selama pandemi COVID-19 mayoritas masyarakat Indonesia mengakses internet lebih dari 8 jam sehari. Pola kebiasaan baru untuk belajar dan bekerja dari rumah secara daring ikut membentuk perilaku kita berinternet. Literasi Digital menjadi kemampuan wajib yang harus dimiliki oleh masyarakat untuk saling melindungi hak digital setiap warga negara.

AGENDA III

MODUL 2

MANAJEMEN ASN

A KEDUDUKAN, PERAN, HAK DAN KEWAJIBAN, DAN KODE ETIK ASN

Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen ASN lebih menekankan kepada pengaturan profesi pegawai sehingga diharapkan agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil Negara yang unggul selaras dengan perkembangan jaman.

Berdasarkan jenisnya, Pegawai ASN terdiri atas:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS); dan
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Untuk menjalankan kedudukannya tersebut, maka Pegawai ASN berfungsi sebagai berikut:

1. Pelaksana kebijakan publik;
2. Pelayan publik; dan
3. perekat dan pemersatu bangsa Selanjutnya Pegawai ASN bertugas:
 - a. Melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
 - b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan
 - c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

Hak adalah suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum, suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum, baik pribadi maupun umum. Dapat diartikan bahwa hak adalah sesuatu yang patut atau layak diterima. Agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, menjamin

kesejahteraan ASN dan akuntabel, maka setiap ASN diberikan hak. Hak PNS dan PPPK yang diatur dalam UU ASN sebagai berikut:

PNS berhak memperoleh: 1) gaji, tunjangan, dan fasilitas; 2) cuti; 3) jaminan pensiun dan jaminan hari tua; 4) perlindungan; dan 5) pengembangan kompetensi

Sedangkan PPPK berhak memperoleh: 1) gaji dan tunjangan; 2) cuti; 3) perlindungan; dan 4) pengembangan kompetensi

Berdasarkan Pasal 92 UU ASN Pemerintah juga wajib memberikan perlindungan berupa:

1. jaminan kesehatan;
2. jaminan kecelakaan kerja;
3. jaminan kematian; dan
4. bantuan hukum.

Dalam UU ASN disebutkan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada kode etik dan kode perilaku. Kode etik dan kode perilaku ASN bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN. Kode etik dan kode perilaku berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN: 1) melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggungjawab, dan berintegritas tinggi; 2) melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin; 3) melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan; 4) melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan 5) melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan; 6) menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara; 7) menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien; 8) menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya; 9) memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan; 10) tidak menyalahgunakan informasi intern Negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain; 11) memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan 12) melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

B. KONSEP SISTEM MERIT DALAM PENGELOLAAN ASN

Pengelolaan SDM harus selalu berkaitan dengan tujuan dan sasaran organisasi (strategic alignment), dalam konteks ini aktivitas dalam pengelolaan SDM harus mendukung misi utama organisasi. Untuk mendapatkan profil pegawai yang produktif, efektif dan efisien tersebut diperlukan sebuah sistem pengelolaan SDM yang mampu memberikan jaminan „keamanan“ dan „kenyamanan“ bagi individu yang bekerja didalamnya.

Konsep Sistem Merit menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam pengelolaan ASN. Apa sebenarnya arti sistem merit itu? Mengapa dibutuhkan? Adalah pertanyaan-pertanyaan yang sering muncul terkait sistem ini. Sistem merit pada dasarnya adalah konsepsi dalam manajemen SDM yang menggambarkan diterapkannya obyektifitas dalam keseluruhan semua proses dalam pengelolaan ASN yakni pada pertimbangan kemampuan dan prestasi individu untuk melaksanakan pekerjaannya (kompetensi dan kinerja). Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan motor penggerak pemerintahan, pilar utama dalam melaksanakan tugas sebagai pelayan publik yang secara langsung maupun tidak langsung bersinggungan dengan masyarakat.

1. Perencanaan

Pasal 56 menyebutkan bahwa setiap instansi pemerintah dalam menyusun dan menetapkan kebutuhan pegawai harus didasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja. Pasal ini mengisyaratkan:

- a. Perencanaan kebutuhan pegawai harus mendukung sepenuhnya tujuan dan sasaran organisasi. Jumlah dan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan adalah sepenuhnya digunakan untuk memenuhi kebutuhan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
- b. Proses pengadaan dilakukan untuk mendapatkan pegawai dengan kualitas yang tepat dan berintegritas untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Pegawai yang terseleksi untuk menjadi ASN memiliki pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang dibutuhkan jabatan/organisasi.
- c. Pegawai ditempatkan sesuai dengan perencanaannya (untuk memenuhi kebutuhan organisasi) dan tidak berdasarkan preferensi individu/kelompok atau pertimbangan subyektif lainnya.

2. Monitoring,

Penilaian dan Pengembangan Disatu sisi, kegiatan monitoring pegawai didasarkan sepenuhnya untuk memastikan bahwa pegawai digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi (pegawai memberikan kontribusi

pada kinerja dan produktivitas organisasi). Disisi lain pegawai dijamin keberadaan dan kariernya berdasarkan kontribusi yang diberikan.

Sistem merit menjadi prinsip utama dalam UU ASN, bahkan UU ini juga menyediakan aturan kelembagaan untuk menjamin keberadaan sistem merit dalam pengelolaan ASN. Lembaga- lembaga tersebut adalah:

1. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang diberikan kewenangan untuk melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN untuk menjamin perwujudan atau pelaksanaan sistem merit ini pada instansi pemerintah.
2. Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara (yang saat ini di sebut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi/kemen PAN dan RB) yang bertugas memberikan pertimbangan kepada Presiden dalam penindakan Pejabat yang Berwenang dan Pejabat Pembina Kepegawaian atas penyimpangan Sistem merit dalam pengelolaan ASN.

C. MEKANISME PENGELOLAAN ASN

Pengelolaan atau manajemen ASN pada dasarnya adalah kebijakan dan praktek dalam mengelola aspek manusia atau sumber daya manusia dalam organisasi. Manajemen ASN termasuk dalam hal ini adalah pengadaan, penempatan, mutasi, promosi, pengembangan, penilaian dan penghargaan. UU No 5 tentang ASN secara detail menyebutkan pengelolaan pegawai ini baik untuk PNS maupun PPPK seperti disebutkan pada bagian Merit sistem. Manajemen ASN, terdiri dari Manajemen PNS dan Manajemen PPPK, Pengelolaan Jabatan Pimpinan Tinggi, Organisasi dan Sistem Informasi

Meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan hari tua, dan perlindungan. Manajemen PNS pada Instansi Pusat dilaksanakan oleh pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan. Berdasarkan penyusunan kebutuhan tersebut, Menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara nasional.

Manajemen PNS pada Instansi Daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

1. Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan

Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Berdasarkan penyusunan kebutuhan tersebut, Menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara nasional

2. Pengadaan

Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah. Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri. Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS.

3. Pangkat dan Jabatan PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah. Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

4. Pengembangan Karier

Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Pengembangan karier PNS dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Kompetensi meliputi:

- a. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis
- b. kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan
- c. kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

5. Pola Karier

Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional.

6. Promosi

Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi,

kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

7. Mutasi

Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat 39 Manajemen ASN dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

8. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

9. Penggajian dan Tunjangan

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan.

10. Penghargaan

PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan Penghargaan

11. Penghargaan

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS

12. Disiplin

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin diatur dengan Peraturan Pemerintah.

13. Pemberhentian PNS diberhentikan dengan hormat karena:

- a. meninggal dunia;
- b. atas permintaan sendiri;

- c. mencapai batas usia pensiun;
- d. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
- e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja dan perlindungan.

1. Penetapan Kebutuhan

Jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur dengan Peraturan Presiden. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

2. Pengadaan

Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan.

4. Penggajian dan Tunjangan

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPPK. Gaji diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. Gaji dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di Instansi Daerah. Selain gaji PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Pengembangan Kompetensi

PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi. Kesempatan untuk pengembangan kompetensi direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah.

6. Pemberian Penghargaan

PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran,

kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

7. Disiplin

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK.

8. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja

Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena:

- a. jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
- b. meninggal dunia;
- c. atas permintaan sendiri;
- d. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau
- e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.

9. Perlindungan Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

- a. jaminan hari tua;
- b. jaminan kesehatan;
- c. jaminan kecelakaan kerja;
- d. jaminan kematian; dan
- e. bantuan hukum.

Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

1. Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya dilakukan pada tingkat nasional.
2. Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
3. Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

4. Jabatan pimpinan tinggi utama dan madya tertentu dapat berasal dari kalangan non-PNS dengan persetujuan Presiden yang pengisiannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif serta ditetapkan dalam Keputusan Presiden.
5. Jabatan Pimpinan Tinggi dapat diisi oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia setelah mengundurkan diri dari dinas aktif apabila dibutuhkan dan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan melalui proses secara terbuka dan kompetitif.
6. Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah tertentu dapat diisi oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan kompetensi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi Instansi Pemerintah.
8. Panitia seleksi menjalankan tugasnya untuk semua proses seleksi pengisian jabatan terbuka untuk masa tugas yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaia

Untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan/atau madya, panitia seleksi Instansi Pemerintah memilih 3 (tiga) nama calon untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan. Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi utama dan/atau madya yang terpilih disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pengisian jabatan pimpinan tinggi madya di tingkat provinsi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi. Panitia seleksi memilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi madya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan. Tiga calon nama pejabat pimpinan tinggi madya yang terpilih disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengganti Pejabat Pimpinan Tinggi selama 2 (dua) tahun terhitung sejak pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi, kecuali Pejabat Pimpinan Tinggi tersebut melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak lagi memenuhi syarat jabatan yang ditentukan. Penggantian pejabat pimpinan tinggi utama dan madya sebelum 2 (dua) tahun dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Presiden. Jabatan Pimpinan Tinggi hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun.

Dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian memberikan laporan proses pelaksanaannya kepada KASN. KASN berwenang memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal: 1. pembentukan panitia seleksi; 2. pengumuman jabatan yang lowong; 3. pelaksanaan seleksi; dan 4. pengusulan nama calon.

Pejabat negara yaitu: a. Presiden dan Wakil Presiden; b. Ketua, wakil ketua, dan anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat; c. Ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Daerah; d. Ketua, wakil ketua, ketua muda dan hakim agung pada Mahkamah Agung serta ketua, wakil ketua, dan hakim pada semua badan peradilan kecuali hakim ad hoc; e. Ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi; f. Ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan; g. Ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial; h. Ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi; i. Menteri dan jabatan setingkat menteri;

Pegawai ASN berhimpun dalam wadah korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia. Korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia memiliki tujuan:

- a. menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN; dan
- b. mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa.

Dalam mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) korps profesi ASN Republik Indonesia memiliki fungsi:

- a. pembinaan dan pengembangan profesi ASN;
- b. memberikan perlindungan hukum dan advokasi kepada anggota korps profesi ASN Republik Indonesia terhadap dugaan pelanggaran Sistem Merit dan mengalami masalah hukum dalam melaksanakan tugas;
- c. memberikan rekomendasi kepada majelis kode etik Instansi Pemerintah terhadap pelanggaran kode etik profesi dan kode perilaku profesi; dan
- d. menyelenggarakan usaha untuk peningkatan kesejahteraan anggota korps profesi ASN Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan..

Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN. Sistem Informasi ASN diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antarInstansi Pemerintah. Sistem Informasi ASN diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antarInstansi Pemerintah. Untuk menjamin keterpaduan dan akurasi data dalam Sistem Informasi

ASN, setiap Instansi Pemerintah wajib memutakhirkan data secara berkala dan menyampaikannya kepada BKN. Sistem Informasi ASN berbasis teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya. Sistem Informasi ASN memuat seluruh informasi dan data Pegawai ASN. Data Pegawai ASN paling kurang memuat:

- a. data riwayat hidup;
- b. riwayat pendidikan formal dan non formal;
- c. riwayat jabatan dan kepangkatan;
- d. riwayat penghargaan, tanda jasa, atau tanda kehormatan;
- e. riwayat pengalaman berorganisasi;
- f. riwayat gaji;
- g. riwayat pendidikan dan latihan;
- h. daftar penilaian prestasi kerja;
- i. surat keputusan; dan kompetensi.