

RESUME JURNAL MOOC PPPK TAHUN 2023



Oleh

NAMA : RISTI YUSTIANA
NI PPPK 198510152022212006
UNIT KERJA : RSUD AJI MUHAMAMD PARIKESIT

AGENDA I

SIKAP PERILAKU BELA NEGARA

A. MODUL : WAWASAN KEBANGSAAN DAN NILAI-NILAI BELA NEGARA

SEJARAH PERGERAKAN KEBANGSAAN INDONESIA

Fakta-fakta sejarah dapat dijadikan pembelajaran bahwa Kebangsaan Indonesia terbangun dari serangkaian proses panjang yang didasarkan pada kesepakatan dan pengakuan terhadap keberagaman dan bukan keseragaman serta mencapai puncaknya pada tanggal 17 Agustus 1945. Awal bangkitnya perjuangan Bangsa Indonesia yaitu dengan terbentuknya organisasi Boedi Oetomo di Jakarta tanggal 20 Mei 1908 oleh para mahasiswa sekolah dokter Jawa di Batavia (STOVIA) mengagagas sebuah rapat kecil yang diinisiasi oleh Soetomo. Rapat kecil tersebut sesungguhnya menjadi titik awal dimulainya pergerakan nasional menuju Indonesia Merdeka. Kemudian pada tanggal 28 Oktober 1928 dari hasil Kongres Pemuda II dihasilkan kesepakatan berupa 3 Klausul yang menjadi dasar Sumpah Pemuda.

Pergerakan-pergerakan sebagai upaya bangsa Indonesia mendapatkan pengakuan kemerdekaan Negara Indonesia terus berlanjut hingga pada puncaknya tanggal 17 Agustus 1945 diproklamasikan kemerdekaan Indonesia Oleh Soekarno dan Moh. Hatta setelah mendapatkan desakan dari PPKI dan para pemuda. Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia perjuangan masih tetap dilakukan untuk mempertahankan kemerdekaan Indonesia.

1. 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 TunggalIka, guna memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi bangsa

dan negara demi mencapai masyarakat yang aman, adil, makmur, dan sejahtera. Empat Konsensus Dasar yaitu:

a. Pancasila

Pancasila secara sistematis disampaikan pertama kali oleh Ir. Soekarno di depan sidang BPUPKI pada tanggal 1 Juni 1945. Oleh Bung Karno dinyatakan bahwa Pancasila merupakan filosofische grondslag, suatu fundamen, filsafat, pikiran yang sedalam-dalamnya, merupakan landasan atau dasar bagi negara merdeka yang akan didirikan. 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. Pancasila merupakan wadah yang cukup fleksibel, yang dapat mencakup paham-paham positif yang dianut oleh bangsa Indonesia, dan paham lain yang positif tersebut mempunyai keleluasaan yang cukup untuk memperkembangkan diri.

b. 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). Gagasan itu berlanjut dengan dibentuknya Panitia 9 yang anggotanya diambil dari 38 anggota BPUPKI. 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. Dan kalimat Mukadimah adalah rumusan kalimat yang diambil dari Piagam Jakarta, “dengan kewajiban menjalankan syariat Islam bagi pemeluk-pemeluknya” diganti dengan kalimat “Ketuhanan Yang Maha Esa”.

c. Bhinneka Tunggal Ika

Sesuai makna semboyan Bhinneka Tunggal Ika yang dapat diuraikan Bhineka- Tunggal-Ika berarti berbeda-beda tetapi pada hakekatnya

satu. Sebab meskipun secara keseluruhannya memiliki perbedaan tetapi pada hakekatnya satu, satu bangsa dan negara Republik Indonesia.

d. Negara Kesatuan Republik Indonesia

Apabila ditinjau dari sudut hukum tata negara, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang lahir pada tanggal 17 Agustus 1945 belum sempurna sebagai negara, mengingat saat itu Negara Kesatuan Republik Indonesia baru sebagian memiliki unsur konstitutif berdirinya negara. Untuk itu PPKI dalam sidangnya tanggal 18 Agustus 1945 telah melengkapi persyaratan berdirinya 16 negara yaitu berupa pemerintah yang berdaulat dengan mengangkat Presiden dan Wakil Presiden. Sehingga PPKI disebut sebagai pembentuk negara, disamping itu PPKI juga telah menetapkan UUD 1945, dasar negara dan tujuannya.

2. NILAI-NILAI BELA NEGARA

A. Sejarah Bela Negara

Pada tanggal 18 Desember 2006 Presiden Republik Indonesia Dr.H. Susilo Bambang Yudhoyono menetapkan tanggal 19 Desember sebagai Hari Bela Negara. Dengan pertimbangan bahwa tanggal 19 Desember 1948 merupakan hari bersejarah bagi bangsa Indonesia karena pada tanggal tersebut terbentuk Pemerintahan Darurat Republik Indonesia dalam rangka mengisi kekosongan kepemimpinan Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam rangka bela Negara serta dalam upaya lebih mendorong semangat kebangsaan dalam bela negara dalam rangka mempertahankan kehidupan berbangsa dan bernegara yang menjunjung tinggi persatuan dan kesatuan.

B. 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,

usaha dan kegiatan, baik dari dalam negeri maupun luar negeri dapat mengancam seluruh aspek kehidupan berbangsa dan bernegara baik aspek ideologi, politik, ekonomi, sosial dan budaya maupun aspek pertahanan dan keamanan.

C. Kewaspadaan Dini

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.

D. 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.

E. Nilai Dasar Bela Negara

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.

F. 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.

B. MODUL : ANALISIS ISU KONTEMPORER

Menjadi PNS yang professional: Mengambil Tanggung Jawab, Menunjukkan Sikap Mental Positif, Mengutamakan Keprimaan, Menunjukkan Kompetensi, Memegang Teguh Kode Etik.

Perubahan Lingkungan Strategis: 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).

C. MODUL : KESIAPSIAGAAN BELA 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 Tahun 1945 untuk **menjaga, merawat, dan menjamin kelangsungan hidup**berbangsa dan bernegara”.

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.

Kesehatan Berpikir

Cara yang paling mudah memahami kesehatan dalam berpikir adalah dengan memahami kesalahan dalam berpikir. Sejumlah kesalahan berpikir (distorted thinking) berkontribusi dalam pelbagai masalah mental manusia. Kesalahan-kesalahan berpikir ini juga bisa mempengaruhi kemampuan

manusia dalam mengendalikan diri (self control) dan pengelolaan stres (stress management) karena menjadi sebab hilangnya rasionalitas manusia dan munculnya interpretasi tidak realistis terhadap pelbagai kejadian di sekitar.

Emosi positif terdiri dari sejumlah komponen berikut (Pasiak,2012):

- 1) Senang terhadap kebahagiaan oranglain.
- 2) Menikmati dengan kesadaran bahwa segala sesuatu diciptakan atas tujuan tertentu/mengambil hikmah.
- 3) Bersikap optimis akan pertolongan Tuhan.
- 4) Bisa berdamai dengan keadaan sesulit/separah apapun.
- 5) Mampu mengendalikan diri.
- 6) Bahagia ketika melakukan kebaikan Makna hidup terdiri dari sejumlahkomponen berikut ini (Pasiak, 2012):
- 7) Menolong dengan spontan
- 8) Memegang teguh janji
- 9) Memaafkan (diri dan orang lain).
- 10) Berperilaku jujur.
- 11) Menjadi teladan bagi orang lain.
- 12) Mengutamakan keselarasan dan kebersamaan

KONSEP KEPROTOKOLAN

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.”

AGENDA 2

NILAI - NILAI DASAR PNS

A. MODUL : BERORIENTASI PELAYANAN

Terdapat tiga unsur penting dalam pelayanan publik khususnya dalam konteks ASN, yaitu 1) penyelenggara pelayanan publik yaitu ASN/Birokrasi, 2) penerima layanan yaitu masyarakat, stakeholders, atau sektor privat, dan 3) kepuasan yang diberikan dan/atau diterima oleh penerima layanan. Pelayanan publik yang prima sudah tidak bisa ditawar lagi ketika lembaga pemerintah ingin meningkatkan kepercayaan publik, karena dapat menimbulkan kepuasan bagi pihak-pihak yang dilayani.

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.

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 BerAKHLAK dan *Employer Branding* (Bangga Melayani Bangsa). *Core Values* ASN **BerAKHLAK** merupakan akronim dari **Berorientasi** Pelayanan, **Akuntabel**, **Kompeten**, **Harmonis**, **Loyal**, **Adaptif**, **Kolaboratif**. *Core Values* tersebut seharusnya dapat dipahami dan dimaknai sepenuhnya oleh seluruh ASN serta dapat diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas dan kehidupan sehari-hari.

B. MODUL : AKUNTABEL

1. POTRET PELAYANAN PUBLIK NEGERI INI

Dalam konteks kehidupan bermasyarakat, kita sebagai individu mungkin sudah bosan dengan kenyataan adanya perbedaan jalur dalam setiap pelayanan. Layanan publik di negara ini kerap dimanfaatkan oleh 'oknum' pemberi layaannuntuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok. Sehingga di masyarakat muncul sarkasme yang mengartikan buruknya pelayanan publik.

Payung hukum terkait Layanan Publik tertuang dalam Undang- undang Nomor

25 Tahun 2009 tentang Layanan Publik. Sejak diterbitkannya UU tersebut dampaknya sudah mulai terasa di banyak layanan. Ruang-ruang layanan dasar sudah jauh lebih baik. Walaupun belum sempurna, tetapi sudah berjalan ke arah yang benar.

Tugas berat sebagai ASN adalah ikut menjaga dan berpartisipasi dalam menjaga dan meningkatkan kualitas layanan publik. Karena secara pola pikirdan mental masih dibutuhkan usaha yang keras dan komitmen kuat. Tantanganyang dihadapi tidak hanya di lingkungan ASN namun juga dari masyarakatsebagain penerima layanan. Mental dan pola pikir yang baik pada diri ASN secara tidak langsung memberikan dampak pada masyarakat sebagai penerima layanan. Kegiatan perilaku negatig bisa memberikan dampak sistemik, sebaliknya mental dan pola pikir positifpun harus bisa memberikan dampakserupa.

2. KONSEP AKUNTABILITAS

a. Pengertian Akuntabilitas

Dalam konteks ASN Akuntabilitas adalah kewajibanuntuk mempertanggungjawabkan segala tindak dan tanduknya sebagai pelayan publik kepada atasan, lembaga pembina, dan lebih luasnya kepada publik (Matsiliza dan Zonke,2017).

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:

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

b. Aspek-Aspek Akuntabilitas

- 1) Akuntabilitas adalah sebuah hubungan (*Accountability is a relationship*)
- 2) Akuntabilitas berorientasi pada hasil (*Accountability is results-oriented*)
- 3) Akuntabilitas membutuhkan adanya laporan (*Accountability requires reporting*)
- 4) Akuntabilitas memerlukan konsekuensi (*Accountability is meaningless without consequences*)
- 5) Akuntabilitas memperbaiki kinerja (*Accountability improves performance*)
- 6) Pentingnya Akuntabilitas

3. PANDUAN PERILAKU AKUNTABEL

a. Akuntabilitas dan Integritas

Akuntabilitas dan Integritas adalah faktor yang sangat penting dimiliki dalam kepemimpinan, Integritas menjadi hal yang pertama harus dimiliki oleh seorang pemimpin ataupun pegawai negara yang kemudian diikuti oleh Akuntabilitas.

b. Integritas dan Anti Korupsi

Integritas adalah salah satu pilar penting dalam pemberantasan korupsi. Secara harafiah, integritas bisa diartikan sebagai bersatunya antara ucapan dan perbuatan. Dengan demikian, integritas yang konsepnya

telah disebut filsuf Yunani kuno, Plato, dalam *The Republic* sekitar 25 abad silam, adalah tiang utama dalam kehidupan bernegara. Semua elemen bangsa harus memiliki integritas tinggi, termasuk para penyelenggara negara, pihak swasta, dan masyarakat pada umumnya.

c. Mekanisme Akuntabilitas

Contoh mekanisme akuntabilitas organisasi, antara lain sistem penilaian kinerja, sistem akuntansi, sistem akreditasi, dan sistem pengawasan (CCTV, finger prints, ataupun software untuk memonitor pegawai menggunakan komputer atau website yang dikunjungi). mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi:

- 1) Akuntabilitas kejujuran dan hukum (*accountability for probity and legality*)
- 2) Akuntabilitas proses (*process accountability*)
- 3) Akuntabilitas program (*program accountability*)
- 4) Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*)

d. Mekanisme Akuntabilitas Birokrasi Indonesia, alat akuntabilitas antara lain adalah:

1. Perencanaan Strategis (Strategic Plans) berupa Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP-D), Menengah (Rencana Pembangunan Jangka Menengah/RPJM-D), dan Tahunan (Rencana Kerja Pemerintah/RKP-D), Rencana Strategis (Renstra) untuk setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) untuk setiap PNS.
2. Kontrak Kinerja. Kontrak atau perjanjian kerja ini merupakan implementasi dari Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS hingga Peraturan Pemerintah terbaru Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Laporan Kinerja yaitu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang berisi perencanaan dan perjanjian kinerja pada tahun tertentu, pengukuran dan analisis capaian kinerja, serta akuntabilitas keuangan.

3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Akuntabel antara lain Kepemimpinan, Transparansi, Integritas, Tanggung jawab (Responsibilitas), Keadilan, Kepercayaan, keseimbangan, Kejelasan, Konsisten.
- e. Langkah-Langkah yang Harus Dilakukan dalam Menciptakan Framework Akuntabilitas di lingkungan kerja PNS:
- 1) Menentukan tujuan yang ingin dicapai dan tanggungjawab yang harus dilakukan.
 - 2) Melakukan perencanaan atas apa yang perlu dilakukan untuk mencapaitujuan.
 - 3) Melakukan implementasi dan memantau kemajuan yang sudah dicapai.
 - 4) Memberikan laporan hasil secara lengkap, mudah dipahami dan tepat waktu.
 - 5) Melakukan evaluasi hasil dan menyediakan masukan atau feedback untuk memperbaiki kinerja yang telah dilakukan melalui kegiatan- kegiatan yang bersifatkorektif

Konflikkepentingan secara umum adalah suatu keadaan sewaktu seseorang pada posisi yang diberi kewenangan dan kekuasaan untuk mencapai tugas dari perusahaan atau organisasi yang memberi penugasan, sehingga orang tersebut memiliki kepentingan profesional dan pribadi yang bersinggungan. Ada 2 jenis umum Konflik Kepentingan:

a. Keuangan

Penggunaan sumber daya lembaga (termasuk dana, peralatan atau sumber dayaaparat) untuk keuntungan pribadi.

b. Non-Keuangan

Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan / atau orang lain.

c. Pengelolaan Gratifikasi yang Akuntabel

Gratifikasi merupakan salah satu bentuk tindak pidana korupsi.

d. Membangun Pola Pikir AntiKorupsi

Terkait dengan pola pikir antikorupsi, informasi terkait Dampak Masif dan Dan Biaya Sosial Korupsi bisa menjadi referensi bagi Kita untuk melakukan kontempelasi dalam menentukan sikap untuk ikut berpartisipasi dalam gerakan pemberantasan korupsi negeri ini.

4. AKUNTABEL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAHAN

Ketersediaan informasi publik memberikan pengaruh yang besar pada berbagai sektor dan urusan publik Indonesia. Perwujudan transparansi tata kelola ketebukaan informasi publik, dengan ditebitkannya UU No. 14

Tahun 2008 memberikan jaminan konstitusional agar praktik demokratisasi dan good governance bermakna bagi proses pengambilan kebijakan kepentingan

public.

Aksesibilitas informasi bersandar pada beberapa prinsip yaitu maximum access limited exemption, permintaan tidak perlu disertai alasan, mekanisme yang sederhana, murah dan cepat nilai dan daya guna, informasi harus utuh dan benar, informasi proaktif, perlindungan pejabat yang beritikad baik. Pejabat publik yang paling kapabel dan berwenang memberikan informasi publik adalah Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Sementara ASN hanya berwenang memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pemimpin.

Aparat pemerintah dituntut mampu menyelenggarakan pelayanan publik dengan etika birokrasi yang baik. Memegang teguh prinsip moral, integritas merupakan kunci dari telaksananya sistem yang disiapkan. Terdapat 2 jenis konflik kepentingan yaitu keuangan dan nonkeuangan. Untuk membangun budaya anti korupsi yang diperlukan dalam penanganan konflik kepentingan antara lain penyusunan kerangka kebijakan, identifikasi situasi, penyusunan strategi penanganan dan penyiapan serangkaian tindakan untuk menangani konflik kepentingan.

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab kepada seseorang atau organisasi yang memberikan amanat. Amanah seorang ASN menurut SE MENPAN RB Nomor 20 Tahun 2021 adalah menjamin terwujudnya

perilaku yang sesuai dengan Core Values ASN bERakhlak. Akuntabilitas dan Integritas ASN memberikan dampak sistemik apabila dapat dipegang teguh oleh semua unsur. Kepemimpinan, Transparansi, Integritas, Tanggung jawab, keadilan, kepercayaan, keseimbangan, kejelasan, dan konsistensi dapat membangun lingkungan kerja ASN yang akuntabel.

C. MODUL : KOMPETEN

1. Implikasi VUCA menuntut diantaranya penyesuaian proses bisnis, karakter dan tuntutan keahlian baru.
2. Adaptasi terhadap keahlian baru perlu dilakukan setiap waktu, sesuai kecenderungan kemampuan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja organisasi lebih lambat, dibandingkan dengan tawaran perubahan teknologi itu sendiri.
3. Perilaku ASN untuk masing-masing aspek BerAkhlaK sebagai berikut:

Berorientasi Pelayanan:

- a. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
- b. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan;
- c. Melakukan perbaikan

tiada henti. Akuntabel:

- a. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi;
- b. Menggunakan kelayakan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien.

Kompeten:

- a. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selaluberubah;
- b. Membantu orang lain belajar;
- c. Melaksanakan tugas dengan

kualitas terbaik. Harmonis:

- a. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
- b. Suka mendorong orang lain;
- b. Membangun lingkungan kerja yang

kondusif.Loyal:

- a. Memegang teguh ideology Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
- b. Menjaga nama baik sesame ASN, pimpinan, instansi, dan negara;
- c. Menjaga rahasia jabatan dan negara. Adaptif:
 - a. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 - b. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas;
 - c. Bertindak

proaktif.

Kolaboratif:

- a. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 - b. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah;
 - c. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama
- Terkait dengan perwujudan kompetensi ASN dapat diperhatikan dalam

Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 dalam poin 4, antara lain, disebutkan bahwa panduan perilaku (kode etik) kompeten yaitu: a. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah; b. Membantu orang lain belajar; dan c. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Perilaku kompeten ini sebagaimana dalam poin 5 Surat Edaran Menteri PANRB menjadi bagian dasar penguatan budaya kerja di instansi pemerintah untuk mendukung pencapaian kinerja individu dan tujuan organisasi/instansi.

1. Berkinerja yang BerAkhlak:

- Setiap ASN sebagai profesional sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.
- Selain ciri tersebut ASN terikat dengan etika profesi sebagai pelayan publik.
- Perilaku etika profesional secara operasional tunduk pada perilaku BerAkhlak.

2. Meningkatkan kompetensi diri:

- Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah adalah keniscayaan.
- Pendekatan pengembangan mandiri ini disebut dengan Heutagogi atau disebut juga sebagai teori “net-centric”, merupakan pengembangan berbasis pada sumber pembelajaran utama dari Internet.
- Perilaku lain ASN pembelajar yaitu melakukan konektivitas dalam basis online network.
- Sumber pembelajaran lain bagi ASN dapat memanfaatkan sumber keahlian para pakar/konsultan, yang mungkin dimiliki unit kerja atau instansi tempat ASN bekerja atau tempat lain.
- Pengetahuan juga dihasilkan oleh jejaring informal (networks), yang mengatur diri sendiri dalam interaksi dengan pegawai dalam organisasi dan atau luar organisasi.

3. Membantu Orang Lain Belajar:

- Sosialisasi dan Percakapan di ruang istirahat atau di kafetaria kantor termasuk morning tea/coffee sering kali menjadi ajang transfer pengetahuan.
- Perilaku berbagi pengetahuan bagi ASN pembelajar yaitu aktif dalam “pasar pengetahuan” atau forum terbuka (Knowledge Fairs and Open Forums).
- Mengambil dan mengembangkan pengetahuan yang terkandung dalam dokumen kerja seperti laporan, 54 presentasi, artikel, dan sebagainya dan memasukkannya ke dalam repositori di mana ia dapat dengan mudah disimpan dan diambil (Knowledge Repositories).
- 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).

4. Melakukan kerja terbaik:

- Pengetahuan menjadi karya: sejalan dengan kecenderungan setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta, bersifat dinamis, hidup dan berkembang melalui berbagai perubahan lingkungan dan karyam manusia.
- Pentingnya berkarya terbaik dalam pekerjaan selayaknya tidak dilepaskan dengan apa yang menjadi terpenting dalam hidup seseorang

D. MODUL : HARMONIS

Keberagaman bangsa Indonesia selain memberikan banyak manfaat juga menjadi sebuah tantangan bahkan ancaman, karena dengan kebhinekaan tersebut mudah menimbulkan perbedaan pendapat dan lepas kendali, mudah tumbuhnya perasaan kedaerah yang amat sempit yang sewaktu bisa menjadi ledakan yang akan mengancam integrasi nasional atau persatuan dan kesatuan bangsa.

Terbentuknya NKRI merupakan penggabungan suku bangsa di nusantara disadari pendiri bangsa dilandasi rasa persatuan Indonesia. Semboyan bangsa yang dicantumkan dalam Lambang Negara yaitu Bhineka Tunggal Ika merupakan perwujudan kesadaran persatuan berbangsa tersebut.

Etika publik merupakan refleksi kritis yang mengarahkan bagaimana nilai-nilai kejujuran, solidaritas, keadilan, kesetaraan, dan lain-lain dipraktikkan dalam wujud keprihatinan dan kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat. Adapun Kode Etik Profesi dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku/etika suatu kelompok khusus dalam masyarakat melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan dapat dipegang teguh oleh sekelompok profesional tertentu. Oleh karena itu, dengan diterapkannya kode etik Aparatur Sipil Negara, perilaku pejabat publik harus berubah,

1. Pertama, berubah dari penguasa menjadi pelayan;
2. Kedua, berubah dari 'wewenang' menjadi 'peranan';
3. Ketiga, menyadari bahwa jabatan publik adalah amanah

Membangun budaya harmonis tempat kerja yang harmonis sangat penting dalam suatu organisasi. Suasana tempat kerja yang positif dan kondusif juga berdampak bagi berbagai bentuk organisasi.

Identifikasi potensi disharmonis dan analisis strategi dalam mewujudkan

susana harmonis harus dapat diterapkan dalam kehidupan ASN di lingkungan bekerja dan bermasyarakat.

E. MODUL : LOYAL

1. Urgensi Loyalitas ASN

Pertanyaan yang cukup menarik untuk dibahas pada awal uraian modul ini adalah kenapa nilai “Loyal” dianggap penting dan dimasukkan menjadi salah satu core values yang harus dimiliki dan diimplementasikan dengan baik oleh setiap ASN. Untuk menjawab pertanyaan tersebut kajiannya dapat dilakukan dengan melihat faktor internal dan faktor eksternal yang jadi penyebabnya.

a. Faktor Internal

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

b. Faktor eksternal

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang masif saat ini tentu menjadi tantangan sekaligus peluang bagi ASN untuk memenangi persaingan global.

Bersamaan dengan peluang pemanfaatan teknologi informasi sebagaimana diuraikan di atas, ASN milenial juga dihadapkan pada berbagai tantangan yang harus (dan hanya dapat dihadapi) dengan sifat dan sikap loyal yang tinggi terhadap bangsa dan negara.

2. Makna Loyal dan Loyalitas

Secara etimologis, istilah “loyal” diadaptasi dari bahasa Prancis yaitu “Loial” yang artinya mutu dari sikap setia. Secara harfiah loyal berarti setia, atau suatu kesetiaan. Dalam Kamus Oxford Dictionary kata Loyal didefinisikan sebagai “giving or showing firm and constant support or allegiance to a person or institution (tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau institusi)”.

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil, kata loyal dapat dimaknai sebagai kesetiaan, paling tidak terhadap cita-cita organisasi, dan lebih-lebih kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Terdapat beberapa ciri/karakteristik yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengukur loyalitas pegawainya, antara lain:

- a. Taat pada Peraturan
- b. Bekerja dengan Integritas
- c. Tanggung Jawab pada Organisasi
- d. Kemauan untuk Bekerja Sama
- e. Rasa Memiliki yang Tinggi
- f. Hubungan Antar Pribadi
- g. Kesukaan Terhadap Pekerjaan
- h. Keberanian Mengutarakan Ketidaksetujuan
- i. Menjadi Teladan bagi Pegawai Lain

3. Loyal dalam *Core Values* ASN

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menyelenggarakan Peluncuran Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara (ASN), di Kantor Kementerian PANRB, Jakarta pada hari Selasa tanggal 27 Juli Tahun 2021. Pada kesempatan tersebut Presiden Joko Widodo meluncurkan Core Values dan Employer Branding ASN. Peluncuran ini bertepatan dengan Hari Jadi Kementerian PANRB ke-

62. Core Values ASN yang diluncurkan yaitu ASN **BerAKHLAK** yang merupakan akronim dari **Ber**orientasi Pelayanan, **Ak**untabel, **K**ompeten, **H**armonis, **L**oyal, **A**daptif, **K**olaboratif.

4. Membangun Perilaku Loyal

a. Dalam Konteks Umum

Secara umum, untuk menciptakan dan membangun rasa setia (loyal) pegawai terhadap organisasi, hendaknya beberapa hal berikut dilakukan:

- 1) Membangun Rasa Kecintaan dan Memiliki
- 2) Meningkatkan Kesejahteraan
- 3) Memenuhi Kebutuhan Rohani
- 4) Memberikan Kesempatan Peningkatan Karir
- 5) Melakukan Evaluasi secara Berkala

b. Memantapkan Wawasan Kebangsaan

Pengetahuan tentang Wawasan Kebangsaan sejatinya telah diperoleh para Peserta Pelatihan di bangku pendidikan formal mulai dari pendidikan dasar, menengah maupun pendidikan tinggi. Namun demikian, Wawasan Kebangsaan tersebut masih perlu terus dimantapkan di kalangan CPNS untuk meningkatkan kecintaannya kepada bangsa dan negara guna membangun sikaployal sebagai bekal dalam mengawali pengabdianya kepada bangsa dan negara sebagai seorang PNS.

c. Meningkatkan Nasionalisme

Setiap pegawai ASN harus memiliki Nasionalisme dan Wawasan Kebangsaan yang kuat sebagai wujud loyalitasnya kepada bangsa dan negara dan mampu mengaktualisasikannya dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa berlandaskan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945.

PANDUAN PERILAKU LOYAL

1. Panduan Perilaku Loyal

- a. Memegang Teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Setia kepada NKRI serta Pemerintahan yang Sah
- b. Menjaga Nama Baik Sesama ASN, Pimpinan Instansi dan Negara
- c. Menjaga Rahasia Jabatan dan Negara

2. Sikap Loyal ASN Melalui Aktualisasi Kesadaran Bela 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. Pasal 27 Ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara.

LOYAL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAH

1. Komitmen pada Sumpah/Janji sebagai Wujud Loyalitas PNS

Di dalam pasal 66 UU ASN disebutkan bahwa Setiap calon PNS pada saat diangkat menjadi PNS wajib mengucapkan sumpah/janji. Dimana dalam bunyi sumpah/janji tersebut mencerminkan bagaimana Core Value

Loyal semestinya dipahami dan diimplementasikan oleh setiap PNS yang merupakan bagian atau komponen sebuah organisasi pemerintah. Berikut adalah petikan bunyi Sumpah/Janji PNS :

"Demi Allah/Atas Nama Tuhan Yang Maha Esa, saya bersumpah/berjanji:

- a) bahwa saya, untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara, dan pemerintah;
- b) bahwa saya, akan mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- c) bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat pegawai negeri sipil, serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sayasendiri, seseorang atau golongan;
- d) bahwa saya, akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus saya rahasiakan;
- e) bahwa saya, akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat ".

2. Penegakkan Disiplin sebagai Wujud Loyalitas PNS

Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

a. PNS Wajib:

- 1) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- 2) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- 4) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian,

kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;

- 6) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- 7) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 8) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- 9) Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;
- 10) Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- 11) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
- 12) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
- 13) Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 14) Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- 15) Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi; dan
- 17) Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. PNS Dilarang:

- 1) Menyalahgunakan wewenang
- 2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;

- 3) Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
- 4) Bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- 5) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- 6) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- 7) Melakukan pungutan di luar ketentuan;
- 8) Melakukan kegiatan yang merugikan negara;
- 9) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
- 10) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- 11) Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
- 12) Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- 13) Melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
- 14) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

3. Pelaksanaan Fungsi ASN sebagai Wujud Loyalitas PNS

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.

- a) ASN sebagai Pelaksana Kebijakan Publik Fungsi ASN yang pertama adalah sebagai pelaksana kebijakan publik. Secara teoritis, kebijakan publik dipahamisebagai apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan.

- b) ASN sebagai Pelayan Publik Pelayanan publik dapat dipahami sebagai 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 administratif yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelayanan publik.
- c) ASN sebagai Perikat dan Pemersatu Bangsa Fungsi ASN yang ketiga adalah sebagai perikat dan pemersatu bangsa. Agar ASN dapat melaksanakan fungsi ini dengan baik maka seorang ASN harus mampu bersikap netral dan adil.

4. Aktualisasi Nilai-Nilai Pancasila sebagai Wujud Loyalitas PNS

Kemampuan ASN dalam memahami dan mengamalkan nilai-nilai Pancasila menunjukkan kemampuan ASN tersebut dalam wujudkan nilai loyal dalam kehidupannya sebagai ASN yang merupakan bagian/komponen dari organisasi pemerintah maupun sebagai bagian dari anggota masyarakat. Penjelasan aktualisasi nilai-nilai pada setiap sila-sila dalam Pancasila dapat diuraikan sebagai berikut.

- a) Sila Ke-1 (Nilai-Nilai Ketuhanan)
- b) Sila Ke-2 (Nilai-Nilai Kemanusiaan)
- c) Sila Ke-3 (Nilai-Nilai Persatuan)
- d) Sila Ke-4 (Nilai-Nilai Permasyarakatan)
- e) Sila Ke-5 (Nilai-Nilai Keadilan Sosial)

F. MODUL : ADAPTIF

Penerapan adaptasi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Organisasi yang merespons perubahan lingkungannya yaitu antara lain dengan kemampuan sikap maupun proses dapat dipandang sebagai:

1. *Fluency* (kelancaran) yaitu kemampuan untuk menghasilkan banyak ide atau gagasan baru karena kapasitas/wawasan yang dimilikinya.
2. *Flexibility* (Fleksibilitas) yaitu kemampuan untuk menghasilkan banyak kombinasi dari ide-ide yang berbeda
3. *Elaboration* (Elaborasi) yaitu kemampuan untuk bekerja secara detail denga

kedalaman dan komprehensif.

4. *Originality* (Orisinalitas) yaitu adanya sifat keunikan, novelty, kebaruan dari ide atau gagasan yang dimunculkan oleh individu. Pondasi organisasi adaptif dibentuk dari tiga unsur dasar yaitu lanskap (*landscape*), pembelajaran (*learning*), dan kepemimpinan (*leadership*). Unsur lanskap terkait dengan bagaimana memahami adanya kebutuhan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan. Dinamika dalam perubahan lingkungan strategis meliputi bagaimana memahami dunia yang kompleks. Unsur kedua adalah pembelajaran yang terdiri dari elemen-elemen adaptif organization yaitu perencanaan beradaptasi, penciptaan budaya adaptif dan struktur adaptasi. Yang terakhir adalah unsur kepemimpinan yang menjalankan peran dalam membentuk *adaptive organization*. Ada 9 elemen budaya adaptif menurut *Management Advisory Service* UK antara lain:

- a. *Purpose*
- b. *Cultural values*
- c. *Vision*
- d. *Corporate values*
- e. *Corporate strategy*
- f. *Structure*
- g. *Problem solving*
- h. *Partner working*
- i. *Rulers*

Berikut perbedaan persamaan dan perbedaan organisasi Birokasi dengan organisasi Adaptif Perbedaan Organisasi Birokasi Organisasi Adaptif Desain Mekanistik Organik Otoritas Sentralistik Desentralistik Peraturan dan prosedur

Banyak sedikit rentang manajemen sempit luas tugas sedikit banyak koordinasi formal informal persamaan dari organisasi yang mungkin muncul dalam praktek penerapan adaptasi dari organisasi berbeda adalah sama sama memiliki tujuan yang sama untuk mencapai kemampuan organisasi

yang maju dan terarah. perilaku adaptif sebagai nilai dan budaya ASN menurut *Learning Organization* (Peter Senge)

- a. pegawainya harus terus mengasah pengetahuannya hingga tingkat mahir (*personal mastery*)
- b. pegawainya harus terus berkomunikasi hingga memiliki persepsi yang sama atau gelombang yang sama terhadap suatu visi atau cita-cita yang akan dicapai bersama (*shared vision*)
- c. pegawainya memiliki mental model yang mencerminkan realitas yang organisasi, Seorang pemimpin adalah seorang yang dapat membawa perubahan adaptif seseorang bukan teknis. Perubahan itu untuk kebaikan mereka sendiri dan kebaikan organisasi (Eddy Teo, mantan Sekretaris Tetap Singapura)

Johansen menyarankan pemimpin organisasi melakukan hal – hal berikut:

1. Hadapi *Volatility* dengan vision
 - a. Adalah terima dan rangkul perubahan sebagai bagian dari lingkungan kerja Anda yang konstan dan tidak dapat diprediksi
 - b. Untuk menghadapi situasi volatility pastikan anda menetapkan tujuan fleksibel yang dapat diubah bila diperlukan.
2. Hadapi *Uncertainty* dengan *Understanding*
 - a. Kemampuan untuk memahami sesuatu menjadi salah satu kunci dalam menghadapi ketidakpastian. Memahami itu sendiri lebih mendalam dibanding mengetahui. Dengan mengetahui seseorang belum tentu mejmahami, sedangkan memahami, seseorang sudah pasti mengetahui.
 - b. Jadikan investasi, analisis dan interpretasi bisnis serta kompetitif intelegency sebagai prioritas sehingga anda tidak ketinggalan atau tetap up to date dengan berita – berita yang ada.
 - c. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan Kinerja SDM organisasi.

Tujuan Evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh sunyoto (1999 : 1) yang dikutip oleh mangkunegara 2005 : 10 adalah

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga termotivasi untuk berbuat yang lebih baik untuk berprestasi
- c. Memberikan peluang kepada Karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya terhadap pekerjaan yang diemban
- d. Merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi
- e. Melalui simulasi dan eksperimen yang valid maka diharapkan dapat membantu kita dalam ketidakpastian.

3. Hadapi Complexity dengan Clarity

- a. Untuk dapat berkomunikasi secara efektif kita dituntut untuk tidak hanya memahami prosesnya tetapi juga mampu menerapkan pengetahuan kita secara kreatif. Komunikasi dikatakan efektif apabila komunikasi yang terjadi bersifat 2 arah yaitu dimana makna yang distimulasikan sama atau serupa dengan yang dimaksudkan oleh komunikator.
- b. Membangun dan mengembangkan tim adalah tugas utama kepemimpinan. Tanpa keterampilan membangun tim seorang pemimpin beresiko membatasi produktivitas pegawai.

4. Langkah membangun Tim secara efektif:

- a. Tetapkan kepemimpinan,
- b. Bangun hubungan dengan pegawai
- c. Bangun hubungan diantara pegawai,
- d. Menumbuhkan kerja sama kolaborasi Tim,
- e. Metapkan aturan dasar untuk tim.

5. Hadapi Ambiguity dengan Agility

- a. Dorong fleksibilitas kemampuan beradaptasi dan ketangkasan .
- b. Pekerjakan dan promosikan orang yang berhasil di lingkungan VUCA. Tidak akan salah pilih karena mereka merupakan SDM yang bertalenta tinggi dan teruji.
- c. Rotasi pekerjaan dan pelatihan silang bisa menjadi cara terbaik untuk meningkatkan ketangkasan tim.
- d. Hindari memimpin dengan mendikte atau mengendalikan mereka.
- e. Bass pada tahun 1985 mendefinisikan Kepemimpinan transaksional berhubungan dengan kebutuhan bawahan yang difokuskan pada perubahan.
- f. Kembangkan budaya ide. Jenis budaya yang energik dan dapat mengubah tim menjadi kreatif dan gesit serta inovatif.
- g. B. Perilaku Adaptif Lembaga / Organisasional, Organisasi Adaptif yaitu organisasi yang memiliki kemampuan untuk merespon perubahan lingkungan dan mengikuti harapan stakeholder dengan cepat dan fleksibel (Siswanto , and Sucipto, Agus 2008, dalam Yuliani dkk 2020).

Berdasarkan proposal Chang dan Lee (2007) membagi tipe budaya organisasi :

1. Budaya Adaptif (*Adaptive Culture*), budaya bersifat fleksibel dan eksternal dapat memuaskan permintaan pelanggan pada lingkungan eksternal.
2. Budaya misi (*mission culture*), Budaya yang bersifat stabil dan eksternal menekankan organisasi dengan tujuan yang jelas dan versi –versinya.
3. Budaya klan (*clan culture*). Budaya yang bersifat fleksibel dan internal menekankan para anggotanya harus memainkan peran tingkah laku efisien yang tinggi dengan rasa penuh tanggung jawab.
4. Budaya Birokratif (*bureaucratic culture*). Budaya yang bersifat stabil dan internal organisasi memiliki tingkat konsistensi yang tinggi

akanaktifitas – aktifitasnya.

Perilaku Adaptif Individual SDM yang adaptif dan terampil kian dibutuhkan pada dunia kerja industry yang semakin kompetitif serta memiliki soft skill dan kualifikasi mumpuni pada spesifikasi bidang tertentu. Pergeseran kebutuhan kompetensi dijelaskan Nadiem sebagai salah satu dampak dari perkembangan teknologi dalam bentuk digitalisasi, otomatisasi dan robotisasi serta resesi global yang merupakan kombinasi disrupsi atau double disruption yang mengubah landscape pekerjaan di masa depan.

Panduan Membangun Organisasi Adaptif Organisasi adaptif edisektor publikn ataupun bisnis dapat dibangun dengan cara :

1. Membuat Tim yang di arahkan sendiri.
2. Menjembatani Silo Melalui Keterlibatan Karyawan.
3. Menciptakan tempat dimana karyawan dapat berlatih berpikir adaptif.

Untuk membangun sebuah organisasi yang adaptif yang dapat terus berkembang diperlukan beberapa konsep dan strategi yaitu:

1. *Landscape*. Adaptif erat hubungannya dengan kemampuan untuk berubah dan terus berupaya antisipatif.
2. *Learning*. Perusahaan yang sukses menciptakan sebuah kulture yang adaptif adalah yang tidak hanya sekedar mendorong setiap individunya untuk terus belajar, tapi juga mensharenya.
3. *Leadership*. Mengelola sebuah organisasi yang adaptif memerlukan visi dan skill nontradisional

G. MODUL : KOLABORATIF

World Economic Forum (WEF) (2021) juga ambil bagian dalam menganalisis tantangan global yang akan dihadapi yaitu adanya serangan cyber, perubahan iklim secara global, ketimpangan digitalisasi, kegagalan iklim, adanya senjata pemusnah masal, krisis mata pencaharian penyakit menular , serta kerusakan lingkungan yang diakibatkan manusia. Dibalik berbagai tantangan yang dihadapi di atas, birokrasi Indonesia masih dihadapkan pada fragmentasi dan mentality. Hal tersebut oleh Caiden (2009) dianggap sebagai patologi birokrasi. Kolaborasi kemudian menjadi solusi dari berbagai fragmentasi dan silo mentality.

Kolaborasi juga sering dikatakan meliputi segala aspek pengambilan keputusan, implementasi sampai evaluasi. Berbeda dengan bentuk kolaborasi lainnya atau interaksi stakeholders bahwa organisasi lain dan individu berperan sebagai bagian strategi kebijakan, collaborative governance menekankan semua aspek yang memiliki kepentingan dalam kebijakan membuat persetujuan bersama dengan “berbagi kekuatan”. (Taylor Brent and Rob C. de Loe, 2012). 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. Oleh karenanya WoG juga dikenal sebagai pendekatan interagency, yaitu pendekatan yang melibatkan sejumlah kelembagaan yang terkait dengan urusan-urusan yang relevan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi mengalami beberapa hambatan yaitu: ketidakjelasan batasan masalah karena perbedaan pemahaman dalam kesepakatan kolaborasi. Selain itu, dasar hukum kolaborasi juga tidak jelas.

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.

Kolaboratif merupakan nilai dasar yang harus dimiliki oleh CPNS. Sekat-sekat birokrasi yang mengkung birokasi pemerintah saat ini dapat dihilangkan. Calon ASN muda diharapkan nantinya menjadi agen perubahan yang dapat mewujudkan harapan tersebut. PendekatanWoG yang telah berhasil diterapkan di beberapa negara lainnya diharapkan dapat juga terwujud di Indonesia. Semua ASN Kementerian/Lembaga Pemerintah Daerah kemudian akan bekerja dengan satu tujuan yaitu kemajuan bangsa dan negara Indonesia.

AGENDA 3

KEDUDUKAN DAN PERAN PNS DALAM NKRI

A. MODUL : SMART ASN

Literasi digital berfungsi untuk meningkatkan kemampuan kognitif sumber daya manusia di Indonesia agar keterampilannya tidak sebatas mengoperasikan gawai. Kerangka kerja literasi digital untuk kurikulum terdiri dari digital skill, digital culture, digital ethics, dan digital safety. Kerangka kurikulum literasi digital digunakan sebagai metode pengukuran tingkat kompetensi kognitif dan afektif masyarakat dalam menguasai teknologi digital Digital skill merupakan Kemampuan individu dalam mengetahui,memahami, dan menggunakan perangkat keras dan piranti lunak TIK serta sistem operasi digital dalam kehidupan sehari-hari. Digital culture merupakan kemampuan individu dalam membaca, menguraikan, membiasakan, memeriksa, dan membangun wawasan kebangsaan, nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika dalam kehidupan sehari-hari dan digitalisasi kebudayaan melalui pemanfaatan TIK.

Digital ethics merupakan Kemampuan individu dalam menyadari, mencontohkan, menyesuaikan diri, merasionalkan, mempertimbangkan, dan mengembangkan tata kelola etika digital (netiquette) dalam kehidupan sehari-hari. Digital safety merupakan Kemampuan User dalam mengenali, mempolakan, menerapkan, menganalisis, menimbang dan meningkatkan kesadaran perlindungan data pribadi dan keamanan digital dalam kehidupan sehari-hari. 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).

B. MODUL : MANAJEMEN ASN

Manajemen ASN terdiri dari Manajemen PNS dan Manajemen PPPK. Manajemen PNS 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 PPPK meliputi penetapan kebutuhan; pengadaan; penilaian kinerja; penggajian dan tunjangan; pengembangan kompetensi; pemberian penghargaan; disiplin; pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan perlindungan.

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. 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.