

PPPK FORMASI TAHUN 2023
RESUME AGENDA I – III

AGENDA I

- A. Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara
- B. Analisis Isu Kontemporer
- C. Kesiapsiagaan Bela Negara

A. WAWASAN KEBANGSAAN

Wawasan Kebangsaan dan Nilai" Bela Negara adalah Konsepsi Cara Pandang yang dilandasi akan kesadaran diri sebagai warga negara akan diri dan lingkungan didalam kehidupan berbangsa dan bernegara

Ada 4 Konsensus Dasar Bangsa Indonesia serta Bendera, Bahasa dan Lambang Negara serta Lagu Kebangsaan Indonesia Sebagai Alat Pemersatu, Identitas, Kehormatan dan Kebanggaan Bersama.

Managemen Pemerintahan Negara

- Berfungsi untuk Melayani, Mengayomi dan Memperdayakan Masyarakat.
- Bertugas untuk melindungi segenap Bangsa dan Tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia.
- Memiliki Cita-cita untuk menjadi Negara Indonesia yang Merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur.

Nilai-Nilai Bela Negara

1. Bela Negara adalah Tekat, Sikap dan Prilaku serta tindakan warga negara, baik secara perseorangan maupun kolektif dalam menjaga Kedaulatan, Keutuhan Wilayah dan Keselamatan Bangsa dan Negara yang dijiwai oleh kecintaan kepada NKRI.

Implementasi :

Dengan memahaami Nilai - Nilai Dasar Negara dan Nilai - Nilai Dasar ASN akan mengoptimalkan Fungsi ASN sebagai :

1. Pelaksana Kebijakan Publik
 2. Pelayan Publik
 3. Perekat dan Pemersatu Bangsa
2. Hari Bela Negara diperingati setiap tanggal 19 Desember
 3. Nilai-Nilai Bela Negara Meliputi :

- Cinta Tanah Air
- Sadar Berbangsa dan Bernegara
- Setia Pada Pancasila Sebagai Ideologi Negara
- Rela Berkorban Untuk Bangsa dan Negara
- Kemampuan Awal Bela Negara

B. ANALISIS ISU KONTEMPORER

Analisis Isu Kontemporer

1. Modal untuk menghadapi Perubahan lingkungan Strategis :
 - Modal Intelektual
 - Modal Emosional
 - Modal Sosial
 - Modal Ketabahan
 - Modal Etika/Moral
 - Modal Kesehatan.
2. Isu-Isu Strategis Kontemporer
 - Korupsi
 - Narkoba
 - Terorisme dan Radikalisme
 - Money Loundring
 - Proxy War
 - Kejahatan Mass Communication
3. Memahami Isu Kritis dipandang sebagai topik yang berhubungan dengan masalah-masalah sumberdaya yang memerlukan pemecahan disertai dengan kesadaran publik.

C. KESIAP SIAGAAN BELA NEGARA

Suatu keadaan siap siaga yang dimiliki seseorang baik secara fisik, mental maupun sosial dalam menghadapi situasi kerja yang beragam yang dilakukan berdasarkan kebulatan sikap dan sikap secara ikhlas dan sadar disertai kerelaan berkorban sepenuh jiwa raga yang dilandasi oleh kecintaan terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 untuk menjaga, merawat dan menjamin kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara.

Aksi Nasional Bela Negara

adalah Sinergi setiap warga negara guna mengatasi segala macam ancaman, gangguan, hambatan dan Tantangan dengan berlandaskan nilai-nilai luhur bangsa untuk mewujudkan negara yang berdaulat, adil dan makmur

Kemampuan Awal Bela Negara

Wujud kemampuan bela negara yakni memiliki :

- Kesehatan Jasmani dan Mental.
- Kesiapsiagaan Jasmani dan Mental
- Etika, Etiket dan Mental

AGENDA II

NILAI- NILAI DASAR PNS

Terdiri atas Materi :

- A. Berorientasi Pelayanan
- B. Akuntabel
- C. Kompeten
- D. Harmonis
- E. Loyal
- F. Adaptif
- G. Kolaboratif

A. BERORIENTASI PELAYANAN

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.

Definisi dari pelayanan publik sebagaimana tercantum dalam UU 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 administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Adapun beberapa Nilai Dasar ASN yang dapat diwujudkan dengan panduan perilaku Berorientasi Pelayanan yang kedua ini diantaranya: 1) memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur; 2) memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah; dan 3) memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun.

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.

Dengan penjabaran tersebut, pegawai ASN dituntut untuk memberikan pelayanan dengan ramah, ditandai senyum, menyapa dan memberi salam, serta berpenampilan rapi; cekatan ditandai dengan cepat dan tepat waktu; solutif 39 ditandai dengan mampu memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk memilih layanan yang tersedia; dan dapat diandalkan

ditandai dengan mampu, akan dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima atau pelayanan yang diberikan.

Tidak hanya itu saja, karena kondisi sosial ekonomi yang terus membaik, masyarakat pun terus menerus menuntut standard pelayanan yang semakin tinggi dan semakin responsif terhadap kemampuan dan kebutuhan yang beragam.

B. AKUNTABILITAS

- Accountability is a Relationship adalah hubungan dua pihak antara individu/kelompok/institusi dengan negara dan masyarakat.
- Accountability is Result-Oriented (Akuntabilitas berorientasi pada hasil) adalah perilaku aparat pemerintah yang bertanggungjawab, adil dan inovatif.
- Accountability Requires Reporting (Akuntabilitas membutuhkan adanya laporan). Laporan Kinerja adalah perwujudan dari akuntabilitas.

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau instansi untuk memenuhi tanggung jawab yang menjadi amanahnya.

Akuntabilitas merupakan prinsip dasar bagi organisasi yang berlaku pada setiap level/unit organisasi sebagai suatu kewajiban jabatan dalam memberikan pertanggungjawaban laporan kegiatan kepada atasannya.

Aspek-Aspek Akuntabilitas

- Hasrat untuk mencapai Kesatuan
- Hasrat untuk mencapai Kemerdekaan
- Hasrat untuk mencapai Keaslian
- Hasrat untuk mencapai Kehormatan Bangsa

ETIKA PUBLIK

Etika lebih dipahami sebagai refleksi atas baik/buruk, benar/salah yang harus dilakukan atau bagaimana melakukan yang baik atau benar, sedangkan moral mengacu pada kewajiban untuk melakukan yang baik atau apa yang seharusnya dilakukan.

Kode Etik adalah aturan yang mengatur tingkah laku dalam suatu kelompok khusus, sudut pandangnya hanya ditujukan pada hal-hal prinsip dalam bentuk ketentuan-ketentuan tertulis.

Tuntutan Etika Publik dan Kompetensi

Pelayanan Publik yang Profesional tidak hanya membutuhkan Kompetensi Teknik dan Leadership, namun juga kompetensi etika. Tanpa kompetensi etika, pejabat cenderung menjadi tidak peka, tidak peduli dan diskriminatif, terutama pada masyarakat kalangan bawah. Etika Publik merupakan refleksi kritis yang mengarahkan bagaimana nilai (kejujuran, solidaritas, keadilan, kesetaraan, dll) dipraktikkan dalam wujud keprihatinan dan kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat atau kebaikan orang lain.

- Goals (Tujuan)
- Roles (Peran)
- Procedures (Prosedur)
- Relationships (Hubungan)
- Leadership (Kepemimpinan)

Informasi publik disini adalah “Informasi publik adalah informasi yang dihasilkan, disimpan, dikelola, dikirim, dan/atau diterima oleh suatu Badan Publik yang berkaitan dengan penyelenggara dan penyelenggaraan negara dan/atau penyelenggara dan penyelenggaraan Badan Publik lainnya yang sesuai dengan Undang-undang ini serta informasi lain yang berkaitan dengan kepentingan publik” (Pasal 1 Ayat 2).

Sedangkan Badan Publik adalah lembaga eksekutif, legislatif, yudikatif, dan badan lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan negara, yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, atau organisasi nonpemerintah yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, sumbangan masyarakat, dan/atau luar negeri (Pasal 1 Ayat 3).

Atas dasar prinsip tersebut, maka pada dasarnya semua PNS berhak memberikan informasi, namun dalam prakteknya tidak semua PNS punya kemampuan untuk memberikan informasi berdasarkan berapa prinsip-prinsip diatas (seperti resiko dampak kerugian yang muncul, utuh dan benar). Perilaku Berkaitan dengan Transparansi dan Akses Informasi (Transparency and Official Information Access) • ASN tidak akan mengungkapkan informasi resmi atau dokumen yang diperoleh selain seperti yang dipersyaratkan oleh hukum atau otoritas yang diberikan oleh institusi. ASN tidak akan menyalahgunakan informasi resmi untuk keuntungan pribadi atau komersial untuk diri mereka sendiri atau yang lain.

Penyalahgunaan informasi resmi termasuk spekulasi saham berdasarkan informasi rahasia dan mengungkapkan isi dari surat-surat resmi untuk orang yang tidak berwenang; • ASN akan

mematuhi persyaratan legislatif, kebijakan setiap instansi dan semua arahan yang sah lainnya mengenai komunikasi dengan menteri, staf menteri, anggota media dan masyarakat pada umumnya. Etika pelayanan publik adalah suatu panduan atau pegangan yang harus 53 dipatuhi oleh para pelayan publik atau birokrat untuk menyelenggarakan pelayanan yang baik untuk publik.

Keberhasilan pembangunan suatu etika perilaku dan kultur organisasi yang anti kecurangan dapat mendukung secara efektif penerapan nilai-nilai budaya kerja, yang sangat erat hubungannya dengan hal-hal atau faktor-faktor penentu keberhasilannya yang saling terkait antara satu dengan yang lainnya, yaitu :

- 1) Komitmen dari Top Manajemen Dalam Organisasi;
- 2) Membangun Lingkungan Organisasi Yang Kondusif:
- 3) Perekrutan dan Promosi Pegawai;
- 4) Pelatihan nilai-nilai organisasi atau entitas dan standar-standar pelaksanaan;
- 5) Menciptakan Saluran Komunikasi yang Efektif; dan
- 6) Penegakan kedisiplinan.

Setiap orang dapat memberikan pandangan-pandangan dalam pengembangan dan pembaharuan etika dan aturan perilaku (code of conduct) yang berlaku dalam organisasi; berperilaku yang sesuai dengan code of conduct; memberikan masukan kepada pimpinan sebelum mengambil keputusan penting atau yang berhubungan dengan masalah hukum dan implementasinya terhadap pelaksanaan sanksi pelanggaran etika dan aturan perilaku organisasi.

Perilaku berkaitan dengan menghindari perilaku yang curang dan koruptif (Fraudulent and Corrupt Behaviour):

- ASN tidak akan terlibat dalam penipuan atau korupsi;
- ASN dilarang untuk melakukan penipuan yang menyebabkan kerugian keuangan aktual atau potensial untuk setiap orang atau institusinya; 56
- ASN dilarang berbuat curang dalam menggunakan posisi dan kewenangan mereka untuk keuntungan pribadinya;
- ASN akan melaporkan setiap perilaku curang atau korup;
- ASN akan melaporkan setiap pelanggaran kode etik badan mereka;
- ASN akan memahami dan menerapkan kerangka akuntabilitas yang berlaku di sektor publik.

Mulgan (1997) mengidentifikasikan bahwa proses suatu organisasi akuntabel karena adanya kewajiban untuk menyajikan dan melaporkan informasi dan data yang dibutuhkan oleh masyarakat atau pembuat kebijakan atau pengguna informasi dan data pemerintah

lainnya. Informasi ini dapat berupa data maupun penyampaian/penjelasan terhadap apa yang sudah terjadi, apa yang sedang dikerjakan, dan apa yang akan dilakukan. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah akses dan distribusi dari data dan informasi yang telah dikumpulkan tersebut, sehingga pengguna/stakeholders mudah untuk mendapatkan informasi tersebut. Informasi dan data yang disimpan dan dikumpulkan serta dilaporkan tersebut harus relevant (relevan), reliable (dapat dipercaya), understandable (dapat dimengerti), serta comparable (dapat diperbandingkan), sehingga dapat digunakan sebagaimana mestinya oleh pengambil keputusan dan dapat menunjukkan akuntabilitas publik.

Untuk lebih jelasnya, data dan informasi yang disimpan dan digunakan harus sesuai dengan prinsip sebagai berikut:

- Relevant information diartikan sebagai data dan informasi yang disediakan dapat digunakan untuk mengevaluasi kondisi sebelumnya (past), saat ini (present) dan yang akan datang (future).
- Understandable information diartikan sebagai informasi yang disajikan dengan cara yang mudah dipahami pengguna (user friendly) atau orang yang awam sekalipun.

Perilaku berkaitan dengan Penyimpanan dan Penggunaan Data serta Informasi Pemerintah (Record Keeping and Use of Government Information):

- ASN bertindak dan mengambil keputusan secara transparan;
- ASN menjamin penyimpanan informasi yang bersifat rahasia;
- ASN mematuhi perencanaan yang telah ditetapkan;
- ASN diperbolehkan berbagi informasi untuk mendorong efisiensi dan kreativitas;
- ASN menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
- ASN memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
- ASN tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain.

C. KOMPETEN

Implikasi VUCA menuntut diantaranya penyesuaian proses bisnis, karakter dan tuntutan keahlian baru. 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.

Perilaku ASN untuk masing-masing aspek BerAkhlaq sebagai berikut:

- a. Berorientasi Pelayanan:
 - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan;
 - Melakukan perbaikan tiada henti.
- b. Akuntabel:
 - Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi;
 - Menggunakan kelayakan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien.
- c. Kompeten:
 - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 - Membantu orang lain belajar;
 - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- d. Harmonis:
 - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 - Suka mendorong orang lain;
 - Membangun lingkungan kerja yang kondusif
- e. Loyal:
 - Memegang teguh ideology Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
 - Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara;
 - c. Menjaga rahasia jabatan dan negara.
- f. Adaptif:
 - Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 - Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas;
 - Bertindak proaktif.
- g. Kolaboratif:
 - Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah;
 - Menggaerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.

Prinsip pengelolaan ASN yaitu berbasis merit, yakni seluruh aspek pengelolaan ASN harus memenuhi kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, termasuk tidak boleh ada perlakuan yang diskriminatif, seperti hubungan agama, kesukuan atau aspek-aspek primordial lainnya yang bersifat subyektif. Pembangunan Apartur sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (world class bureaucracy), yang dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien 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. Konsepsi kompetensi adalah meliputi tiga aspek penting berkaitan dengan perilaku kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi ASN, kompetensi meliputi: 1) Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan; 2) Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi; dan 3) Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan. Pendekatan pengembangan dapat dilakukan dengan klasikal dan non-klasikal, baik untuk kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural. 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). 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. HARMONIS

1. 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 ataupun persatuan dan kesatuan bangsa.
2. 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.
3. 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, Pertama, berubah dari penguasa menjadi pelayan;
Kedua, berubah dari 'wewenang' menjadi 'peranan'
Ketiga, menyadari bahwa jabatan publik adalah amanah
4. 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 suasana harmonis harus dapat diterapkan dalam kehidupan ASN di lingkungan bekerja dan bermasyarakat.

E. LOYAL

1. Sikap loyal seorang PNS dapat tercermin dari komitmennya dalam melaksanakan sumpah/janji yang diucapkannya ketika diangkat menjadi PNS sebagaimana ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
2. 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 tinggi yang dapat menegakkan ketentuan-ketentuan kedisiplinan ini dengan baik.

3. 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 implementasi nilai-nilai loyal dalam konteks individu maupun sebagai bagian dari Organisasi Pemerintah.
4. 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.

F. ADAPTIF

1. Adaptasi merupakan kemampuan alamiah dari makhluk hidup. Organisasi dan individu di dalamnya memiliki kebutuhan beradaptasi selayaknya makhluk hidup, untuk mempertahankan keberlangsungan hidupnya.
2. 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.
3. 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.
4. Dan budaya adaptif sebagai budaya ASN merupakan kampanye untuk membangun karakter adaptif pada diri ASN sebagai individu yang menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

G. KOLABORATIF

Collaborative Governance mencakup kemitraan institusi pemerintah untuk pelayanan publik. Sebuah pendekatan pengambilan keputusan, tata kelola kolaboratif, serangkaian aktivitas bersama di mana mitra saling menghasilkan tujuan dan strategi dan berbagi tanggung jawab dan sumber daya.

A. Enam Kriteria Penting Untuk Kolaborasi :

- a. Forum Yang Diprakarsai Oleh Lembaga Publik Atau Lembaga;
- b. Peserta Dalam Forum Termasuk Aktor Nonstate;

- c. Peserta Terlibat Langsung Dalam Pengambilan Keputusan dan Buka Hanya ‘Dikonsultasikan’ Oleh Agensi Publik;
 - d. Forum Secara Resmi Diatur Dan Bertemu Secara Kolektif;
 - e. Forum Ini Bertujuan Untuk Membuat Keputusan Dengan Konsensus (Bahkan Jika Konsensus Tidak Tercapai Dalam Praktik); Dan Fokus Kolaborasi Adalah Kebijakan Publik Atau Manajemen
- B. Tahapan Dalam Melakukan Assessment Terhadap Tata Kelola Kolaborasi
- a. Mengidentifikasi permasalahan dan peluang;
 - b. Merencanakan aksi kolaborasi; dan
 - c. Mendiskusikan strategi untuk mempengaruhi
- C. Organisasi yang memiliki collaborative culture indikatornya sebagai berikut:
- a. Organisasi menganggap perubahan sebagai sesuatu yang alami dan perlu terjadi;
 - b. Organisasi menganggap individu (staf) sebagai aset berharga dan membutuhkan upaya yang diperlukan untuk terus menghormati pekerjaan mereka;
 - c. Organisasi memberikan perhatian yang adil bagi staf yang mau mencoba dan mengambil risiko yang wajar dalam menyelesaikan tugas mereka (bahkan ketika terjadi kesalahan);
 - d. Pendapat yang berbeda didorong dan didukung dalam organisasi (universitas) Setiap kontribusi dan pendapat sangat dihargai;
 - e. Masalah dalam organisasi dibahas transparan untuk menghindari konflik;
 - f. Kolaborasi dan kerja tim antar divisi adalah didorong; dan
 - g. Secara keseluruhan, setiap divisi memiliki kesadaran terhadap kualitas layanan yang diberikan.
- D. Aktivitas Antar Organisasi meliputi :
- a. Kerjasama Informal;
 - b. Perjanjian Bantuan Bersama;
 - c. Memberikan Pelatihan;
 - d. Menerima Pelatihan;
 - e. Perencanaan Bersama;
 - f. Menyediakan Peralatan;
 - g. Menerima Peralatan;
 - h. Memberikan Bantuan Teknis;
 - i. Menerima Bantuan Teknis;
 - j. Memberikan Pengelolaan Hibah; dan

k. Menerima Pengelolaan Hibah.

Proses yang harus dilalui dalam menjalankan kolaborasi adalah :

1) Trust building : membangun kepercayaan dengan stakeholder mitra kolaborasi 2) Face to face Dialogue: melakukan negosiasi dan baik dan bersungguh-sungguh; 3) Komitmen terhadap proses: pengakuan saling ketergantungan; sharing ownership dalam proses; serta keterbukaan terkait keuntungan bersama; 4) Pemahaman bersama: berkaitan dengan kejelasan misi, definisi bersama terkait permasalahan, serta mengidentifikasi nilai bersama; dan 5) Menetapkan outcome antara.

Factor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam kolaborasi antar Lembaga pemerintah : 1. Kepercayaan, 2. Pembagian kekuasaan, 3. Gaya kepemimpinan, 4. Strategi manajemen dan 5. Formalisasi pada pencapaian kolaborasi yang efisien efektif antara entitas public. Sementara Factor-faktor yang menghambat keberhasilan dalam kolaborasi antar Lembaga pemerintah yaitu : Ketidakjelasan batasan masalah karena perbedaan pemahaman dalam kesepakatan kolaborasi dan Dasar hukum kolaborasi juga tidak jelas.

AGENDA III

A. MANAGEMEN ASN

terdapat 2 macam ASN yakni :

- Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan
- Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pegawai ASN berkedudukan Sebagai Aparatur Negara yang menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh Pimpinan Instansi Pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik

- Setia dan Taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Pemerintah yang Sah.
- Menjaga Kesatuan dan Kesatuan Bangsa.
- Melaksanakan Kebijakan Pemerintah
- Menaati ketentuan Peraturan PerUU
- Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggungjawab.
- Menunjukkan Integritas dan Keteladanan.
- Menyimpan Rahasia Jabatan.

Peran, Tugas dan Kode Etik ASN antara lain :

- Melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.
- Memberikan Pelayanan Publik yang Profesional dan Berkualitas.
- Mempererat Persatuan dan Kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kode Etik ASN : Kode Etik dan Kode Prilaku ASN bertujuan untuk menjaga martabat dan Kehormatan ASN

Perencana, Pelaksana dan Pengawas Penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Fungsi Kode Etik ASN

- sebagai pedoman, panduan birokrasi publik/aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas dan kewenangan agar tindakannya dinilai baik.
- Sebagai standar penilaian sifat, perilaku dan tindakan birokrasi publik/aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas dan kewenangannya,
- Etika birokrasi penting sebagai panduan norma bagi aparat birokrasi dalam menjalankan tugas pelayanan pada masyarakat dan menempatkan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

B. PELAYANAN PUBLIK

Pelayanan Publik pada Hakikatnya pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan kewajiban aparatur negara sebagai abdi masyarakat. (Keputusan Menteri Aparatur Sipil Negara No. 63/2003)

- Pengertian Pelayanan Publik berdasarkan

UU No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik :

"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 administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik

- Pelayanan ADM : Pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk dokumen resmi yang dibutuhkan oleh publik.
- Pelayanan Barang : Pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk/jenis barang yang digunakan oleh publik
- Pelayanan Jasa : Pelayanan yang menghasilkan berbagai jasa yang dibutuhkan oleh publik.
- Pelayanan Regulasi : Pelayanan melalui penegakan hukum dan peraturan perundang-undangan, maupun kebijakan publik yang mengatur sendi-sendi kehidupan masyarakat.

Melayani masyarakat baik sebagai kewajiban maupun sebagai kehormatan, merupakan dasar bagi terbentuknya masyarakat yang manusiawi (Tjosvold, 1993 : x)

C. WHOLE OF GOVERNMENT (WOG)

Whole Of Government (WoG)

adalah Sebuah pendekatan fungsi dalam ruang lingkup kordinasi yang lebih luas guna mencapai tujuan bersama dalam :

- Pembangunan Kebijakan
- Manajemen Program dan
- Pelayanan Publik.

WoG diperlukan karena :

- Dorongan Publik untuk kinerja Good Government
- Keberagaman

- Perkembangan Teknologi dan Informasi
- Ego Sentral dan Siloisasi.