

BAHAN AJAR
ANALISIS ISU KONTEMPORER

Ahmadriswan Nasution

LATSAR CPNS GOLONGAN III ANGKATAN KE-39 BPS TAHUN 2019
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BPS
JAKARTA

PENDAHULUAN

Tujuan Reformasi Birokrasi (RB) tahun 2025 untuk mewujudkan birokrasi kelas dunia. Tujuan ini merupakan respon atas masalah rendahnya kapasitas dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis. Sehingga menyebabkan posisi Indonesia dalam pergaulan global belum memuaskan. Persoalan lain kepedulian PNS dalam meningkatkan kualitas birokrasi yang masih rendah, sehingga daya saing Indonesia di bandingkan negara lain baik di tingkat regional maupun internasional masih tertinggal (**referenesi**).

Dengan terbitnya Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang ASN Negara, secara signifikan telah mendorong kesadaran PNS untuk menjalankan profesinya sebagai ASN yang berlandaskan pada: a) nilai dasar; b) kode etik dan kode perilaku; c) komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik; d) kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; dan e) profesionalitas jabatan. Implementasi terhadap prinsip-prinsip ini diwujudkan dengan meningkatkan kepedulian dan partisipasi untuk meningkatkan kapasitas organisasi. Salah satu upaya meningkatkan kapasitas organisasi dengan mengenali konsepsi perubahan dan perubahan lingkungan strategis. Dengan perkataan lain, kemampuan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan lingkungan strategis dan analisis isu-isu kontemporer perlu didasari oleh PNS.

Oleh karena itu, peserta diharapkan mempelajari ketiga materi sebagai satu kesatuann pembelajaran agenda bela negara untuk mencapai kompetensi yang diharapkan yaitu untuk menunjukkan sikap perilaku bela negara.

PERUBAHAN LINGKUNGAN STRATEGIS

A. Konsep Perubahan

Perubahan adalah sesuatu yang tidak bisa dihindari dan menjadi bagian dari perjalanan peradaban manusia. Untuk itu, mari renungkan pernyataan berikut ini ...“perubahan itu mutlak dan kita akan jauh tertinggal jika tidak segera menyadari dan berperan serta dalam perubahan tersebut”. Pada sisi yang lain, muncul satu pertanyaan bagaimana PNS melakukan hal tersebut?. Dalam konteks PNS, 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 perundang-undangan,
- 2) memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta
- 3) memperat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia

Menghadapi hal tersebut PNS dituntut untuk bersikap kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. PNS bisa menunjukkan perannnya dalam koridor peraturan perudang- undangan (*bending the rules*), namun tidak boleh

melanggarnya (*breaking the rules*). Sejalan dengan tujuan RB untuk mengembangkan PNS menjadi pegawai yang transformasional, PNS dituntut lebih profesional. PNS yang profesional memerlukan pemenuhan terhadap beberapa persyaratan berikut:

- 1) Mengambil Tanggung Jawab, dilakukan dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang mencerminkan tetap disiplin dan akuntabilitas, mengakui dan memperbaiki kesalahan yang dibuat, berbicara berdasarkan data, menindaklanjuti dan menuntaskan komitmen, serta berintegritas.
- 2) Menunjukkan Sikap Mental Positif, 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 Kepriimaan, 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.

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. Untuk mendapatkan sosok PNS ideal seperti itu dapat diwujudkan dengan memahami posisi dan perannya serta kesiapannya memberikan hasil yang terbaik memanfaatkan segala potensi yang dimiliki untuk bersama-sama melakukan perubahan yang memberikan manfaat secara luas dalam melaksanakan tugas-tugas pembangunan dan pemerintahan.

B. Perubahan Lingkungan Strategis

Pandangan Urie Brofenbrenner (Perron, N.C., 2017) ada empat level lingkungan strategis yang dapat mempengaruhi kesiapan PNS dalam melakukan pekerjaannya. Keempat level tersebut, yakni: individu, keluarga (*family*), Masyarakat pada level lokal dan regional (*Community/ Culture*), Nasional (*Society*), dan Dunia (*Global*).

Perubahan global (globalisasi) yang terjadi dewasa ini, memaksa semua bangsa (Negara) untuk berperan serta, jika tidak maka arus perubahan tersebut akan menghilangkan dan akan meninggalkan semua yang tidak mau berubah.

Perubahan global ditandai dengan hancurnya batas (border) suatu bangsa, dengan membangun pemahaman dunia ini satu tidak dipisahkan oleh batas Negara. Hal yang menjadi pemicunya adalah berkembang pesatnya teknologi informasi global, dimana setiap informasi dari satu penjuru dunia dapat diketahui dalam waktu yang tidak lama berselang oleh orang di penjuru dunia lainnya.

Perubahan cara pandang tersebut, telah mengubah tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal ini ditandai dengan masuknya kepentingan global (Negara-negara lain) ke dalam negeri dalam aspek hukum, politik, ekonomi, pembangunan, dan lain sebagainya. Perubahan cara pandang individu tentang tatanan berbangsa dan bernegara (wawasan kebangsaan), telah mempengaruhi cara pandang masyarakat dalam memahami pola kehidupan dan budaya yang selama ini dipertahankan/diwariskan secara turun temurun. Perubahan lingkungan masyarakat juga mempengaruhi cara pandang keluarga sebagai miniature dari kehidupan sosial (masyarakat).

Tingkat persaingan yang keblabasan akan menghilangkan keharmonisan hidup di dalam anggota keluarga, sebagai akibat dari ketidakharmonisan hidup di lingkungan keluarga maka secara tidak langsung membentuk sikap ego dan apatis terhadap tuntutan lingkungan sekitar. Oleh karena itu, pemahaman perubahan dan perkembangan lingkungan strategik pada tataran makro merupakan factor utama yang akan menambah wawasan PNS. Wawasan tersebut melingkupi pemahaman terhadap Globalisasi, Demokrasi, Desentralisasi, dan Daya Saing Nasional, Dalam konteks globalisasi PNS perlu memahami berbagai dampak positif maupun negatifnya; perkembangan demokrasi yang akan memberikan pengaruh dalam kehidupan sosial, ekonomi dan politik Bangsa Indonesia; desentralisasi dan otonomi daerah perlu dipahami sebagai upaya memperkuat kesatuan nasional, kedaulatan negara, keadilan dan kemakmuran yang lebih merata di seluruh pelosok Tanah Air, sehingga pada akhirnya akan membentuk wawasan strategis bagaimana semua hal tersebut bermuara pada tantangan penciptaan dan pembangunan daya saing nasional demi kelangsungan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dalam lingkungan pergaulan dunia yang semakin terbuka, terhubung, serta tak terbatas.

PNS 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-fenomena tersebut menjadikan pentingnya setiap PNS mengenal dan memahami secara kritis terkait dengan isu-isu kritikal yang terjadi saat ini atau bahkan berpotensi terjadi, isu-isu tersebut diantaranya; bahaya paham radikalisme/ terorisme, bahaya narkoba, cyber crime, money laundry, korupsi, proxy war. Isu-isu di atas, selanjutnya disebut sebagai isu-isu strategis kontemporer yang akan diuraikan lebih jelas pada Bab selanjutnya. Dengan memahami penjelasan di atas, maka yang perlu menjadi fokus perhatian adalah mulai membenahi diri dengan

segala kemampuan, kemudian mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki dengan memperhatikan modal insani (manusia).

B. Modal Insani dalam Menghadapi Perubahan Lingkungan Strategis

Modal insani yang dimaksud, disini istilah modal atau capital dalam konsep modal manusia (human capital concept). Konsep ini pada intinya menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal yang tercermin dalam bentuk pengetahuan, gagasan (ide), kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja. Modal manusia adalah komponen yang sangat penting di dalam organisasi.

1. Konsep Modal Manusia

Modal manusia memiliki peran penting dalam penciptaan nilai ekonomi dan bisnis (McGregor dkk. 2004; Karami dkk. 2006). Modal manusia meliputi semua proses yang mampu memicu tingkat pengetahuan yang lebih tinggi dan melahirkan pegawai yang kompetitif dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Faktor kemampuan dan keterampilan modal manusia yang berkualitas diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Skuras 2005). Oleh karena itu, pembangunan manusia harus dilakukan agar kualitas manusia dapat ditingkatkan untuk kepentingan pembangunan ekonomi khususnya melalui peningkatan kualitas SDM. Konsep modal manusia menurut pandangan modern mulai dipelopori oleh Schultz (1960) dan Becker (1964). Dalam perkembangannya, konsep modal manusia dapat dijelaskan sebagai kemampuan atau kapasitas baik sejak lahir atau keturunan maupun pengumpulan yang dibentuk selama usia bekerja secara produktif diikuti dengan bentuk-bentuk modal atau input lain yang bertujuan untuk mencapai kemapanan ekonomi. Definisi lain menyebutkan secara lebih spesifik konsep modal manusia pada dasarnya adalah pendidikan atau intelektual, keterampilan dan pengalaman kerja (Yan dkk. 2003). Istilah modal manusia selanjutnya pada umumnya didefinisikan sebagai akumulasi pendidikan, termasuk pengetahuan dan keterampilan pada usia kerja yang terkumpul melalui pendidikan formal, pelatihan dan pengalaman.

Sering ditemukan hasil penelitian modal manusia yang tidak signifikan (misalnya dalam kajian Pritchett 1997; Wayne et al. 1999; Pennings dkk. 1998; Dolton & Vignoles 2000). Penelitian tersebut biasanya lebih berfokus pada penelitian bersifat modal manusia kuantitatif, yaitu aspek modal manusia yang diukur menggunakan ukuran seperti tahun dan tingkat pendidikan (Bruderl dkk. 1992; Cooper et al. 1994; Gimeno dkk. 1997) atau melalui jumlah tahun pengalaman bekerja (Evans & Leighton 1989; Bruderl dkk. 1992). Sedangkan pengukuran secara kualitatif terhadap aspek modal manusia sering diabaikan dalam banyak studi yang telah dilakukan. Misalnya tidak memasukkan variasi pengalaman untuk mengukur pengalaman. Tidak memasukkan kualitas pelatihan atau kesesuaian latihan dalam mengukur pelatihan, serta tidak memperhatikan jenis keterampilan yang diperlukan ketika mengukur aspek keterampilan.

Perlu ditekankan bahwa aspek pengetahuan dan keterampilan yang bersifat kualitatif merupakan satu sumber yang penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan berbagai aspek modal manusia yang bersifat kualitatif. Misalnya untuk membedakan antara jenis keterampilan atau jenis pengalaman yang kemungkinan dapat lebih baik diketahui perannya terkait dengan kinerja. Selanjutnya dengan memasukkan aspek kualitas modal manusia yang diukur secara kualitatif, kemungkinan berbagai aspek modal manusia yang memiliki peran terhadap kinerja dapat dipahami dengan lebih baik untuk pembangunan kualitas SDM terutama bagi pengusaha.

Penelitian terdahulu tentang modal manusia kebanyakan hanya mencakup satu atau dua aspek saja secara terpisah. Begitu juga ketika menganalisis hubungannya dengan aspek kinerja, kebanyakan penelitian hanya mengkaji satu atau dua aspek kinerja saja dan seringkali menghasilkan signifikansi penelitian yang tidak pasti (Susanne, 2009; Clark, 2003; Hudson et al. 2001). Dimungkinkan hal itu disebabkan oleh tidak tepatnya penentuan keterkaitan antara aspek modal manusia yang dipilih, dan pengukuran setiap aspeknya.

Pemikiran ini sesuai dengan penelitian oleh McGregor dkk. (2004) yang menjelaskan kembali pemikiran tentang konsep modal manusia dengan mengaitkan pada model transisi hubungan pekerjaan untuk sebuah ekonomi baru. Dinyatakan bahwa perlunya memikirkan kembali berbagai kemampuan yang diperlukan oleh para manajer dan karyawan untuk kinerja suatu bisnis. Perkembangan teori dan penyusunan model harus dimasukkan berbagai faktor termasuk tipe sumber daya manusia yang khusus, isu keterampilan dan kemampuan, kepatuhan industri (industrial compliance), perilaku personel yang diperlukan oleh suatu pekerjaan modern, dan konsep keterampilan yang lebih sesuai. Singkatnya, modernisasi pekerjaan membutuhkan konsep baru melalui modal manusia.

Manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Ada enam komponen dari modal manusia (Ancok, 2002), yang akan dijelaskan sebagai berikut:

2. Modal Intelektual

Modal intelektual adalah perangkat yang diperlukan untuk menemukan peluang dan mengelola perubahan organisasi melalui pengembangan SDM nya. Hal ini didasari bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat dasar curiosity, proaktif dan inovatif yang dapat dikembangkan untuk mengelola setiap perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah. Penerapannya dalam dunia birokrasi/pemerintahan adalah, hanya pegawai yang memiliki pengetahuan yang luas dan terus menambah pengetahuannya yang dapat beradaptasi dengan kondisi perubahan lingkungan strategis.

Modal intelektual untuk menghadapi berbagai persoalan melalui penekanan pada kemampuan merefleksi diri (merenung), untuk menemukan makna dari setiap fenomena yang terjadi dan hubungan antar fenomena sehingga terbentuk menjadi pengetahuan baru. Kebiasaan merenung dan merefleksikan suatu fenomena yang membuat orang menjadi cerdas dan siap menghadapi segala sesuatu. Modal intelektual tidak selalu ditentukan oleh tingkat pendidikan formal yang tinggi, namun tingkat pendidikan formal yang tinggi sangat menunjang untuk membentuk kebiasaan berpikir (budaya akademik).

3. Modal Emosional

Kemampuan lainnya dalam menyikapi perubahan ditentukan oleh kecerdasan emosional. Setiap PNS pasti bekerja dengan orang lain dan untuk orang lain. Kemampuan mengelola emosi dengan baik akan menentukan kesuksesan PNS dalam melaksanakan tugas, kemampuan dalam mengelola emosi tersebut disebut juga sebagai kecerdasan emosi. Goleman, et. al. (2013) menggunakan istilah *emotional intelligence* untuk menggambarkan 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. Bradberry & Greaves (2006) membagi kecerdasan emosi ke dalam empat dimensi kecerdasan emosional yakni: *Self Awareness* yaitu kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri secara tepat dan akurat dalam berbagai situasi secara konsisten; *Self Management* yaitu kemampuan mengelola emosi secara positif dalam berhadapan dengan emosi diri sendiri; *Social Awareness* yaitu kemampuan untuk memahami emosi orang lain dari tindakannya yang tampak (kemampuan berempati) secara akurat; dan *Relationship Management* yaitu kemampuan orang untuk berinteraksi secara positif pada orang lain.

4. Modal Sosial

Modal sosial adalah jaringan kerjasama di antara warga masyarakat yang memfasilitasi pencarian solusi dari permasalahan yang dihadapi mereka. (rasa percaya, saling pengertian dan kesamaan nilai dan perilaku yang mengikat anggota dalam sebuah jaringan kerja dan komunitas). Modal sosial ditujukan untuk menumbuhkan kembali jejaringan kerjasama dan hubungan interpersonal yang mendukung kesuksesan, khususnya kesuksesan sebagai PNS sebagai pelayan masyarakat, yang terdiri atas:

- 1) Kesadaran Sosial (*Social Awareness*) yaitu Kemampuan berempati terhadap apa yang sedang dirasakan oleh orang lain, memberikan pelayanan prima, mengembangkan kemampuan orang lain, memahami keanekaragaman latar belakang sosial, agama dan budaya dan memiliki kepekaan politik.
- 2) Kemampuan sosial (*Social Skill*) yaitu, kemampuan mempengaruhi orang lain, kemampuan berkomunikasi dengan baik, kemampuan mengelola konflik

dalam kelompok, kemampuan membangun tim kerja yang solid, dan kemampuan mengajak orang lain berubah,

Manfaat yang bisa dipetik dengan mengembangkan modal sosial adalah terwujudnya kemampuan untuk membangun dan mempertahankan jaringan kerja, sehingga terbangun hubungan kerja dan hubungan interpersonal yang lebih akrab.

5. Modal ketabahan (adversity)

Konsep modal ketabahan berasal dari Paul G. Stoltz (1997). Ketabahan adalah modal untuk sukses dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan sebuah organisasi birokrasi. Berdasarkan perumpamaan pada para pendaki gunung, Stoltz membedakan tiga tipe manusia: quitter, camper dan climber.

- 1) Quitter yakni orang yang bila berhadapan dengan masalah memilih untuk melarikan diri dari masalah dan tidak mau menghadapi tantangan guna menaklukkan masalah. Orang seperti ini akan sangat tidak efektif dalam menghadapi tugas kehidupan yang berisi tantangan. Dia juga tidak efektif sebagai pekerja sebuah organisasi bila dia tidak kuat.
- 2) Camper adalah tipe yang berusaha tapi tidak sepenuh hati. Bila dia menghadapi sesuatu tantangan dia berusaha untuk mengatasinya, tapi dia tidak berusaha mengatasi persoalan. Camper bukan tipe orang yang akan mengerahkan segala potensi yang dimilikinya untuk menjawab tantangan yang dihadapinya.
- 3) Climber yang memiliki stamina yang luar biasa di dalam menyelesaikan masalah. Dia tipe orang yang pantang menyerah, sesulit apapun situasi yang dihadapinya. Climber adalah pekerja yang produktif bagi organisasi tempat dia bekerja. Orang tipe ini memiliki visi dan cita-cita yang jelas dalam kehidupannya. Kehidupan dijalannya dengan sebuah tata nilai yang mulia, bahwa berjalan harus sampai ke tujuan.

6. Modal etika/moral

Kecerdasan moral sebagai kapasitas mental yang menentukan prinsip-prinsip universal kemanusiaan harus diterapkan ke dalam tata-nilai, tujuan, dan tindakan kita atau dengan kata lain adalah kemampuan membedakan benar dan salah. Ada empat komponen modal moral/etika yakni:

- 1) Integritas (integrity), yakni kemauan untuk mengintegrasikan nilai-nilai universal di dalam berperilaku yang tidak bertentangan dengan kaidah perilaku etis yang universal.
- 2) Bertanggung-jawab (responsibility) yakni orang-orang yang bertanggung-jawab atas tindakannya dan memahami konsekuensi dari tindakannya sejalan dengan prinsip etik yang universal.
- 3) Penyayang (compassionate) adalah tipe orang yang tidak akan merugikan orang lain.

- 4) Pemaaf (*forgiveness*) adalah sifat yang pemaaf. Orang yang memiliki kecerdasan moral yang tinggi bukanlah tipe orang pendendam yang membalas perilaku yang tidak menyenangkan dengan cara yang tidak menyenangkan pula.

Organisasi yang berpegang pada prinsip etika akan memiliki citra yang baik, citra baik yang di maksud disini adalah produk dari modal moral yang berhasil dicapai oleh individu atau organisasi.

7. Modal Kesehatan (kekuatan) Fisik/Jasmani

Badan atau raga adalah wadah untuk mendukung manifestasi semua modal insani yang dibahas sebelumnya, Badan yang tidak sehat akan membuat semua modal di atas tidak muncul dengan maksimal. Oleh karena itu kesehatan adalah bagian dari modal manusia agar dia bisa bekerja dan berpikir secara produktif. Tolak ukur kesehatan adalah bebas dari penyakit, dan tolak ukur kekuatan fisik adalah; tenaga (*power*), daya tahan (*endurance*), kekuatan (*muscle strength*), kecepatan (*speed*), ketepatan (*accuracy*), kelincahan (*agility*), koordinasi (*coordination*), dan keseimbangan (*balance*).

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.

Isu lainnya yang juga menyita ruang publik adalah terkait terorisme dan radikalisasi yang terjadi dalam sekelompok masyarakat, baik karena pengaruh ideologi laten tertentu, kesejahteraan, pendidikan yang buruk atau globalisasi secara umum. Bahaya narkoba merupakan salah satu isu lainnya yang mengancam kehidupan bangsa. Bentuk kejahatan lain adalah kejahatan saiber (*cyber crime*) dan tindak pencucian uang (*money laundring*). Bentuk kejahatan saat ini melibatkan peran teknologi yang memberi peluang kepada pelaku kejahatan untuk beraksi di dunia maya tanpa teridentifikasi identitasnya dan penyebarannya bersifat masif.

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.

TEKNIK ANALISIS ISU

Setelah mengenal dan memahami isu-isu strategis kontemporer pada bagian, menyadarkan kepada kita bahwa untuk menghadapi perubahan lingkungan strategis (internal dan eksternal) akan memberikan pengaruh besar terhadap keberlangsungan penyelenggaraan pemerintahan, sehingga dibutuhkan kemampuan berpikir kritis, analitis, dan objektif terhadap satu persoalan, sehingga dapat dirumuskan alternatif pemecahan masalah yang lebih baik dengan dasar analisa yang matang.

1. Memahami Isu Kritis

Pemahaman tentang isu kritis, sebaiknya perlu diawali dengan mengenal pengertian 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 yang tidak muncul di ruang publik dan tidak ada dalam kesadaran kolektif publik tidak dapat dikategorikan sebagai isu strategis (kritis). Sejalan dengan itu Veverka (1994) dalam salah satu tulisannya menyatakan bahwa isu kritis dapat didefinisikan sebagai: “*...topics that deal with resource problems and their need for solutions that relate to the safety of the visitor at the resource site or relate to resource protection and management issues that the public needs to be aware of*”

Dalam pengertian ini, isu kritis dipandang sebagai topik yang berhubungan dengan masalah-masalah sumber daya yang memerlukan pemecahan disertai dengan adanya kesadaran publik akan isu tersebut. Masih banyak pengertian lainnya tentang isu, Silahkan Anda untuk menemukan pada berbagai literature dan mendalaminya secara mandiri. Di dalam modul ini yang perlu ditekankan terkait dengan pengertian isu adalah adanya atau disadarinya suatu fenomena atau kejadian yang dianggap penting atau dapat menjadi menarik perhatian orang banyak, sehingga menjadi bahan yang layak untuk didiskusikan. Isu

kritikal 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.

Masing-masing jenis isu ini memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari perspektif urgensi atau waktu maupun analisis dan strategi dalam menanganinya. Isu saat ini (*current issue*) merupakan kelompok isu yang mendapatkan perhatian dan sorotan publik secara luas dan memerlukan penanganan sesegera mungkin dari pengambil keputusan. Adapun isu berkembang (*emerging issue*) merupakan isu yang perlahan-lahan masuk dan menyebar di ruang publik, dan publik mulai menyadari adanya isu tersebut. Sedangkan isu potensial adalah kelompok isu yang belum nampak di ruang publik, namun dapat terindikasi dari beberapa instrumen (sosial, penelitian ilmiah, analisis intelijen, dsb) yang mengidentifikasi adanya kemungkinan merebak isu dimaksud di masa depan. Terdapat 3 (tiga) kemampuan yang dapat mempengaruhi dalam mengidentifikasi dan/atau menetapkan isu, yaitu kemampuan *Environmental Scanning*, *Problem Solving*, dan berpikir *Analysis* ketiga kemampuan tersebut akan dipelajari lebih lanjut pada pembelajaran agenda habituasi materi pokok merancang aktualisasi.

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.

PENUTUP

Perubahan adalah sesuatu keniscayaan yang tidak bisa dihindari, menjadi bagian yang selalu menyertai perjalanan peradaban manusia. Cara kita menyikapi terhadap perubahan adalah hal yang menjadi faktor pembeda yang akan menentukan seberapa dekat kita dengan perubahan tersebut, baik pada perubahan

lingkungan individu, keluarga (*family*), Masyarakat pada level lokal dan regional (*Community/Culture*), Nasional (*Society*), dan Dunia (Global). Dengan memahami penjelasan tersebut, maka yang perlu menjadi fokus perhatian adalah mulai membenahi diri dengan segala kemampuan, kemudian mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki dengan memperhatikan modal insani (manusia) yang merupakan suatu bentuk modal (modal intelektual, emosional, sosial, ketabahan, etika/moral, dan modal kesehatan (kekuatan) fisik/jasmani) yang tercermin dalam bentuk pengetahuan, gagasan, kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja.

Perubahan lingkungan strategik yang begitu cepat, massif, dan complicated saat ini menjadi tantangan bagi bangsa Indonesia dalam percaturan global untuk meningkatkan daya saing sekaligus mensejahterakan kehidupan bangsa. Pada perubahan ini perlu disadari bahwa globalisasi baik dari sisi positif apalagi sisi negatif sebenarnya adalah sesuatu yang tidak terhindarkan dan bentuk dari konsekuensi logis dari interaksi peradaban antar bangsa. Terdapat beberapa isu-isu strategis kontemporer yang telah menyita ruang publik harus dipahami dan diwaspadai serta menunjukkan sikap perlawanan terhadap isu-isu tersebut. Isu-isu strategis kontemporer yang dimaksud yaitu: korupsi, narkoba, terorisme dan radikalisasi, tindak pencucian uang (*money laundring*), dan *proxy war* dan isu *Mass Communication* dalam bentuk *Cyber Crime*, *Hate Speech*, dan *Hoax*.

Strategi bersikap yang harus ditunjukkan adalah dengan cara-cara objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu dibutuhkan kemampuan berpikir kritis, analitis, dan objektif terhadap satu persoalan, sehingga dapat merumuskan alternatif pemecahan masalah yang lebih baik dengan dasar analisa yang matang.

BAHAN BACAAN

- Amin Rahayu , Sejarah Korupsi di Indonesia, Amanah No. 55, tahun XVIII, Oktober 2004 hal 40 -43.
- Buzan, T. (2008). Mind Map untuk Meningkatkan Kreativitas. Jakarta: Gramedia.
- Calhoun, C., Light, D., & Keller, S. I. (1995). Understanding sociology. McGraw-Hill.
- Carson-DeWitt,R. (2003). Drugs, Alcohol, and Tobacco: Learning About Addictive Behavior. Volume 1,2,3. Macmillan Reference USA.
- Hawari, Dadang. (2002). Penyalahgunaan dan Ketergantungan Naza (Narkotika, Alkohol, dan Zat Adiktif). FK UI.
- Husein, Yunus. Bunga Rampai Anti Pencucian Uang. Bandung: Books Terrace & Library, 2007.
- Jackson, J. The Financial Action Task Force: An Overview. Paris: CRS Report for Congress, 2005.
- Madinger, John dan Sidney A. Zalopany. Money Laundering, A Guide for Criminal Investigators. Florida: CRC Press LLC, 1999.
- Mantovani, Reda dan R. Narendra Jatna. Rezim Anti Pencucian Uang dan Perolehan Sjahdeini, Sutan Remi. Seluk Beluk Tindak Pidana Pencucian Uang dan Pembiayaan Terorisme. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2004.
- Stenssen, Guy. Money laundering, A New International Law Enforcement Model, Cambridge Studies in International And Comparative Law. London: Cambridge University Press, 2000.

- Yusuf, Muhammad. Kapita Selekta TPPU: Kumpulan Pembahasan Mengenai Isu-isu Terkini dan Menarik. Jakarta: PPATK, 2016.
- BNN RI. (2014). Laporan Kegiatan Diskusi Panel: Drug User is not pg. 129 Criminal. Wantimpres. Jakarta. Catatan Akhir tahun ICW, 24 Januari 2007.
- DeFleur, M. L., & DeFleur, M. H. (2016). Mass communication theories: Explaining origins, processes, and effects. Routledge.
- Fukuyama, F. (1995). Trust: *The social virtues and the creation of prosperity* (No. D10 301 c. 1/c. 2). Free Press Paperbacks.
- Ganarsih, Yenti. 2004. Tindak Pidana Pencucian Uang sebagai Fenomena “B aru” di Indonesia dan Permasalahannya. Makalah pada Seminar Sosialisasi (Pemahaman Tentang Tindak Pidana Pencucian Uang).
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press.
- Hidayati, Rahmatul (2001) . Pengaturan Tindak Pidana Korupsi di Indonesia dari Masa Kolonial sampai Era Reformasi", *Dinamika Hukum Universitas Islam Malang* : 7 (13) 2001, 20 -25.
- Mahyarni. 2012. Money Laundering di Negara Kita. JESP Vol. 4, No. 1. NIDA. (2010a). *Strategic Plan. National Institutes of Health. U.S. Department of Health and Human Services*.
- NIDA. (2010b). Drugs, Brain, and Behaviour. The Science of Addiction. National Institutes of Health. U.S. Department of Health and Human Services.
- NIDA. (2012). Principles of Drug Addiction treatment: A research-Based Guide. Washington D.C. National Institutes of Health. U.S. Department of Health and Human Services.
- Noelle-Neumann, E. (1973). Return to the concept of the powerful mass media. *Studies in Broadcasting*, 9, 67-112.
- Nusa, Bogie Setia Perwira (2017). Analisis Isu Kebijakan Rehabilitasi Pengguna Narkotika pada Prajurit TNI. Edisi pertama. Deepublish: Yogyakarta, November 2017.
- Perron, N. C. (2017). Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory. College Student Development: Applying Theory to Practice on the Diverse Campus, 197.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2000). Psikologi Komunikasi. Bandung: Remadja Rosdakarya.
- Safitri, Nadia. Penerapan Rekomendasi Financial Action Task Force: Studi Kasus Upaya Pembangunan Rezim Anti Pencucian Uang di Indonesia. Depok: UI, 2013.
- Schein H. Edgar (1996). Organizational Culture and Leadership, Jossey-Bass, S.H. Alatas, 1987, Korupsi, Sifat, Sebab, dan Fungsi, Media Pratama, Jakarta.
- Sinclair, J. (1987). Collins Cobuild English language dictionary. Harper Collins Publishers.
- Stoltz, P. G. (1997). Adversity Quotient: Turning Obstacles Into Opportunities. John Wiley & Sons.
- Sudarmaji. 2002. Esensi dan Cakupan UU tentang Pencucian Uang di Indonesia, Bahan Seminar Nasional. “Sosialisasi UU No. 15 Tahun 2002 tentang Tindak Pidana Pencucian Uang”.
- Syahdeini, Sutan R. 2003. Pencucian Uang : Pengertian, Sejarah, Faktor-Faktor Penyebab dan Dampaknya Bagi Masyarakat. *Jurnal Hukum Bisnis*, Volume 22 – No. 3.